Die Lohnunterschiede in der deutschen Textilindustrie

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Johann Wolfgang Goethe-Universität
zu Frankfurt a. Main

vorgelegt von

Fritz Bütterlin

aus Eupen (Belgien)

1937

Buchdruckerei Bölzle, Tübingen, Marktgasse 10

Referent: Prof. Dr. Arndt
Korreferent: Prof. Dr. Skalweit

Tag der mündlichen Prüfung: 21. Februar 1936

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Gliederung

Einleitung:

1. Fragestellung 5
2. Abgrenzung des behandelten Gebietes 5
3. Begriffsbestimmungen 5
4. Einleitende Erörterungen und Hinweise 7

Spezieller Teil: Lohnunterschiede nach:

1. Geschlecht 9
2. Alter 12
3. Ausbildung 15
4. Art der Tätigkeit 18
5. Leistung 24
6. Verarbeitetem Material 26
7. Gegend 29
8. Größe der Familie 39

Allgemeiner Teil:

1. Allgemeine Tatsachen 42
2. Besondere Tatsachen 45
3. Ursachen 46
   a) Wirtschaftliche Ursachen 46
   b) Außerwirtschaftliche Ursachen 51
   c) Verhältnis von wirtschaftlichen zu außerwirtschaftlichen Ursachen 54
   d) Rückblick auf die Lohntheorien 55
4. Wirkungen 60

Zusammenfassung und Ausblick 63

Literaturverzeichnis 67

Lebenslauf 71

Einleitung.

1. Aufgabe dieser Arbeit soll zunächst sein, die Lohnunterschiede in der deutschen Textilindustrie in einer Weise darzustellen, die das unübersichtliche Bild, das uns die Wirklichkeit bietet, etwas übersichtlicher erscheinen läßt. Hierbei wird festgestellt, was unter „Lohnunterschied" zu verstehen ist, wie man die Lohnunterschiede einteilen kann, worauf die wichtigsten Lohnunterschiede beruhen und worin ihre Bedeutung liegt. Es soll dabei untersucht werden, warum Lohnunterschiede bestehen und ob sie immer bestehen müssen. Die Entstehungsursachen der Unterschiede sollen mit Hilfe der in den Wirtschaftswissenschaften gebräuchlichen sogenannten „historischen" Methode (Materialsammlung und Einzelbeobachtung) erforscht werden; dabei sind die Lohnunterschiede nach bestimmten Grundsätzen zu ordnen und miteinander zu vergleichen.

2. Die Untersuchung beschränkt sich auf die Textilindustrie, eine der größten und vielfältigsten der deutschen Industrie. Ein Vergleich mit der ausländischen Textilindustrie wäre zwar interessant, ist aber infolge Fehlens von genügendem statistischem Material und besonders infolge der schwankenden Devisenkurs- und Geldwertverhältnisse zur Zeit schwer durchführbar.

Heimarbeit zählt nicht zur Industrie und wird deshalb in dieser Untersuchung grundsätzlich außer Betracht gelassen. Ueber Heimarbeiterlöhne ist auch nur wenig Material vorhanden, das sich mit den Löhnen in der deutschen Textilindustrie vergleichen läßt [1]).

Die Löhne in ihrer absoluten Höhe werden nicht berücksichtigt, sondern es werden nur die Lohnunterschiede untersucht, und zwar meist die relativen Lohnunterschiede und weniger die absoluten. Zahlenmaterial über Effektivlöhne ist schwer zu bekommen; es werden daher in der Hauptsache Tariflöhne untersucht, die aus der amtlichen und privaten Statistik stammen. Hierbei beschränken wir uns auf Tariflöhne des Jahres 1932; erfahrungsgemäß bleiben die Lohnunterschiede lange gleich, solange nicht außergewöhnliche Ereignisse, wie Erfindungen, Umwälzungen im Verkehrswesen usw. größere Verschiebungen hervorrufen.

3. Um Mißverständnisse zu vermeiden, sollen zunächst noch einige Begriffe geklärt werden.

[1]) Auf dieses Material kommen wir interessehalber noch zurück, s. S. 38 ff.

Unter „Lohnunterschied“ wird oft die absolute Differenz zwischen zwei Lohnzahlen verstanden; in der Regel handelt es sich jedoch um die relativen Lohnunterschiede, die meist in Prozenten ausgedrückt sind. Der Begriff „Lohnunterschied“ bezieht sich natürlich nur auf die Lohnhöhe und nicht etwa auf sonstige Eigenschaften des Lohnes, z. B. ob es etwa Zeit- oder Akkordlohn ist.

Unter „Lohn“ ist in dieser Arbeit der Stundenlohn zu verstehen, und zwar meistens ein Stundenlohn, der mit einer Leistungsprämie verbunden ist. Reiner Zeitlohn kommt in der Textilindustrie nur selten vor, fast nur bei ungelernten Arbeitern. Akkordlohn, d. h. ein Lohn, der unabhängig von der Zeit sich nur nach der Menge der Produktion, also nach der Leistung richtet, kommt auch nicht viel häufiger vor; er ist allerdings in manchen Webereien üblich. Die häufigste Lohnart ist der sogenannte Prämienlohn, der eine Art Zeitlohn mit einer Leistungsprämie verbindet. Da jedoch in unseren Zahlenzusammenstellungen die Lohnzahlen, die miteinander verglichen werden, jeweils gleichartig sind (also nur Zeitlöhne oder nur Prämienlöhne usw.), so kann auf eine jeweilige genaue Bezeichnung verzichtet werden, da es ja nur auf die Unterschiede und weniger auf die Lohnhöhe ankommt.

Unter „Lohn“ ist hier nur der Lohn des unselbständigen Arbeiters zu verstehen, nicht der Lohn des Angestellten oder des selbständigen Arbeiters („Unternehmerlohn“). „Spitzenlohn“ oder „Alterslohn“ ist der Lohnsatz, den der erwachsene Arbeiter erhält. Er wird ja nach der Gegend im 20., 21., 22., 23., 24. oder erst im 25. Lebensjahre erreicht und steigt dann nicht mehr. Die in manchen Gegenden übliche „Alterszulage“ ist die Lohnerhöhung, die den Lohn des Jugendlichen auf den Alterslohn erhöht. Die Alterszulage hat eine gewisse Aehnlichkeit mit dem „Sozialzulage“, genauer gesagt mit der „Sozialzulage“, die eine Sonderzulage an Verheiratete und Väter bzw. Mütter darstellt, z. B. wenn sich der Stundenlohn für Verheiratete oder für je ein Kind um 1 Pfennig erhöht.

Schließlich sind noch die Begriffe „Gelernte“, „Angelernte“ und „Ungelernte“ zu klären. „Gelernte“ haben eine Lehrlingszeit von etwa 2 Jahren, darauf eine mehrjährige Gesellenzeit durchzumachen und schließlich eine Prüfung abzulegen. Man findet sie jedoch in der Textilindustrie selten als Arbeiter; in der Regel sind sie „Meister“ und damit Angestellte. In der Textilindustrie haben wir es hauptsächlich mit „Angelernten“ und „Ungelernten“ zu tun. „Angelernte“ sind solche, die in der Jugendzeit in die Fabrik eintreten, mit einfachen Arbeiten anfangen und meist nebenher die schwierigeren Handgriffe und Arbeiten erlernen. Sie beziehen während ihrer ganzen Lernzeit, die oft nur zwei Wochen beträgt, als vollwertige Arbeiter ihren vollen Lohn. Wenn sie dann „angelernt“

sind, z. B. Spinner oder Weber, sind sie aber auch nicht ohne weiteres durch „Ungelernte“ zu ersetzen. „Ungelernte“ sind meistens im Tagelohn beschäftigt und ihre Tätigkeit erfordert meist keinerlei Vorkenntnisse und Fertigkeiten.

4. Bei der Bearbeitung des Materials soll versucht werden, nur Typisches herauszustellen, sowohl bei den sachlichen Feststellungen und Untersuchungen, wie bei der Aufstellung der statistischen Uebersichten. Da es von Wichtigkeit ist, daß nur Tatsachen und Zahlen miteinander in Beziehung gebracht werden, die miteinander vergleichbar sind, müssen viele Zahlen umgerechnet werden, zum Teil mehrmals.

Im Speziellen Teil wird das Tatsachenmaterial nach bestimmten Gesichtspunkten aufgeteilt; die hierbei feststellbaren gemeinsamen Merkmale werden im Allgemeinen Teil zusammengefaßt und gewürdigt.

Spezieller Teil.

1. Lohnunterschiede nach Geschlecht.

Es sollen nun die Lohnunterschiede in der deutschen Textilindustrie im einzelnen untersucht werden. Wir beginnen mit der Verschiedenheit der Männer- und Frauenlöhne. Zunächst einige Tatsachen, die wir in Form zweier Tabellen bringen:[1])

Ort, Gegend	Bezeichnung der Lohnempfänger	Lohn des Mannes	Lohn der Frau	Frauenlohn in Prozent des Männerlohnes
Westsachsen	Baumwollweber	54,6	45,0	82,5
Südbayern	Weber	64,2	51,7	80,0
Bremen	Arbeiter d. Gruppe A	58,0	44,0	76,0
Württemberg	Maschinen- u. Facharbeiter	60,0	45,0	75,0
Bremen	Arbeiter d. Gruppe B	61,0	45,0	73,5
Südbayern	ungel. Hilfs- u. Hofarb.	53,5	39,0	73,0
Hersfeld	Textilarbeiter, 14 J.	18,4	13,5	73,0
Aachen	ungel. Hilfs- u. Hofarb.	62,0	45,0	72,5
NO-Deutschland	Spinner	42,5	30,6	72,0
Hersfeld	Textilarbeiter 16 J.	23,6	16,7	71,0
„	„ 18 „	31,0	21,8	70,0
„	„ 20 „	38,9	27,1	70,0
„	„ 22 „	51,0	35,7	70,0
Berlin	Zeitlohnarbeiter	73,5	51,5	70,0
Westsachsen	Zettler, Andreher, Bäumer	58,7	41,2	70,0
Thüringen	ungel. Hilfs- u. Hofarb.	51,0	35,8	70,0
NO-Deutschland	qual. Textilarbeiter	56,0	39,0	69,5
NO- „	ungel. Hilfs- u. Hofarb.	42,0	29,0	69,0
Bremen	Arb. d. Gruppe C	68,0	47,0	69,0
Westsachsen	Flachsarbeiter	55,0	37,7	68,4
„	Gemischtweber	51,8	34,6	67,0
„	Scherer, Gardinenweber	58,7	37,9	65,0
„	ungel. Hilfs- u. Hofarb.	53,5	34,6	64,8
„	Arbeiter d. Gruppe D	79,0	50,0	63,5

[1]) Tarifsammlung des Arbeitgeberverbandes der deutschen Textilindustrie für das Jahr 1932.

Bezeichnung[2])	Männer	Frauen	Prozent
Seidenweber	61,4	53,5	87,0
Baumwollweber	64,2	56,9	87,0
Streichgarnweber	62,7	53,8	86,0
Leinenweber	56,9	46,1	76,0
Streichgarnspinner	61,1	46,6	76,0
Kammgarnweber	69,3	52,5	76,0
Bandweber	69,9	52,5	75,0
Samtweber	75,7	56,7	75,0
Wirker und Stricker	66,1	45,8	69,0
Baumwollspinner	69,6	46,7	67,0
Kammgarnspinner	74,1	48,1	65,0
Durchschnitt	65,4	51,4	78,0

Dazu noch einige weitere Tatsachen:

In Düren-Euskirchen (Rhld.) besteht folgende Bestimmung: Die Frauen erhalten grundsätzlich 70 % des Männerlohnes, die Weberinnen jedoch 80 % [3]).

In der Lausitzer Tuchindustrie erhalten die qualifizierten Arbeiterinnen 80 % des Männerlohnes. In einer Baumwollfabrik erhalten Frauen, die Männerarbeit verrichten, den Männerlohn [3]).

Diese Zusammenstellung von Zahlen soll nun daraufhin untersucht werden, ob ihr etwas entnommen werden kann, was im Zusammenhang mit unserer Gesamtaufgabe wesentlich ist. Auf den ersten Blick freilich scheinen irgendwelche Regelmäßigkeiten, aus welchen dann Schlüsse für unser Problem gezogen werden könnten, nicht erkennbar zu sein. Der Prozentsatz, der das Verhältnis des Frauenlohnes zum Männerlohn angibt, ist in den einzelnen Gegenden und nach Art der Arbeit sehr verschieden.

Während es manchmal scheinen mag, als seien die Lohnunterschiede zwischen Männer- und Frauenlöhnen bei Akkordlöhnen kleiner als bei Zeitlöhnen, so erscheint dies in anderen Fällen ganz anders.

Als allgemeine Tendenz ist aber festzustellen, daß in der Textilindustrie die Frauenarbeit schlechter bezahlt wird als Männerarbeit, und zwar im groben Durchschnitt etwa um 30 %. Im einzelnen betrachtet, differieren die Prozentsätze ziemlich stark. Es kommt sogar vor, daß

[2]) Stat. Jahrb. 1933, S. 280 f.
[3]) Tarifsammlungen des Arbeitgeberverbandes der dt. Textilindustrie für das Jahr 1932.

die Frauenarbeit genau so hoch wie die Männerarbeit entlohnt wird. Es sind somit zwei Fragen aufzuwerfen:

1. Wie läßt sich die durchschnittlich geringere Bezahlung der Frauenarbeit erklären und 2. welche Gründe lassen sich für die Verschiedenartigkeit der relativen Minderbezahlung der Frauenarbeit anführen.

Was zunächst die allgemeine Tendenz der geringen Entlohnung der Frauenarbeit anbetrifft, so ist dieses Problem unter einem weiteren Gesichtswinkel zu betrachten. Wir müssen davon ausgehen, daß Frauenarbeit nicht nur in der Textilindustrie schlechter entlohnt wird, sondern häufig auch in anderen Industriezweigen; ja, es hat sogar den Anschein, als ob Frauenarbeit bei fast jeder menschlichen Tätigkeit, die gegen Entgelt geleistet wird, geringer bewertet und daher auch entlohnt wird.

Die Gründe, die zu dieser Minderbezahlung der Frauenarbeit geführt haben, sind verschiedenartig, hängen aber miteinander zusammen. Sie sind wirtschaftlicher Natur insofern, als die Tatsache nicht zu leugnen ist, daß Frauenarbeit gerade in der Industrie, aber auch auf anderen Gebieten, wirtschaftlich weniger produktiv ist als Männerarbeit. Diese geringere Produktivität ist nicht nur in der geringeren physischen Kraft der Frauen begründet und in ihrer Belastung mit außerberuflichen Arbeiten und Pflichten, sondern auch in ihrem geringeren Verständnis für die Technik und die Organisation des Industriebetriebes. Der von der Unternehmerseite aus so oft gemachte Hinweis auf die Tatsache, daß viele Arbeiten in der Textilindustrie sich besonders für Frauen eignen, kann nicht ohne weiteres als richtig anerkannt werden, denn wenn sie die Frauenarbeit wirklich höher einschätzen würden, müßten sie ja auch höhere Löhne bezahlen. Auf diese Frage soll jedoch weiter unten noch etwas näher eingegangen werden [4]).

Zur Erklärung der Minderbezahlung der Frauenarbeit ist noch ein weiterer wirtschaftlicher Grund zu berücksichtigen. So mag man z. B. die Tatsache anführen, daß die Frauen im allgemeinen lange nicht so auf ihre Tätigkeit in der Industrie angewiesen sind wie die Männer. Viele Mädchen gehen bloß in die Fabrik, um für den elterlichen Haushalt etwas hinzu zu verdienen oder um sich die Mittel für eine Heirat zu beschaffen. Man sieht in der Tat in der Textilindustrie wenig ältere Frauen, aber viele junge Mädchen, während in der männlichen Arbeiterschaft auch die älteren Jahrgänge gut vertreten sind.

Schließlich darf noch auf ein außerwirtschaftliches Moment hingewiesen werden, das sicher auch bei der Minderbewertung der Frauenarbeit mitspielt, nämlich die traditionelle Herrscherstellung des Mannes auf

[4]) s. S. 62 ff, S. 65.

allen Lebensgebieten und nicht zuletzt im Berufsleben, das trotz aller zeitweiligen Gegenströmungen meistens dem Manne vorbehalten zu sein scheint. Diese Stellung der Frau mag auch hier und da in der geringeren Entlohnung ihrer Arbeitskraft zum Ausdruck kommen.

Weiterhin ist die Tatsache zu erklären, daß die Minderbezahlung der Frauenarbeit nicht überall relativ gleich ist, teilweise sogar überhaupt nicht besteht. Dies hängt nicht bloß von der bereits erwähnten größeren oder geringeren Produktivität der Frauenarbeit, sondern zum Teil auch von Machtverhältnissen innerhalb der Gewerkschaften ab. An solchen Orten nämlich, wo die Gewerkschaften auf die Lohnfestsetzung Einfluß hatten (es soll weiter unten [5]) darauf eingegangen werden, wo dies der Fall ist), ist es auch wesentlich, welchen Einfluß die Frauen innerhalb der Gewerkschaften auf deren Politik haben. Ein hauptsächlich mit Frauen besetzter Betriebsrat z. B. würde bei Lohnfestsetzung, sofern sie überhaupt unter maßgebendem Einfluß des Betriebsrates erfolgen, wenig Neigung haben, den wenigen Männern einen Lohn einzuräumen, der wegen seiner Höhe den Frauenlohn herabdrücken müßte.

2. Lohnunterschiede nach Alter.

Die Verhältnisse der Lohnunterschiede auf diesem Gebiet soll folgende Tabelle darlegen [6]):

[5]) s. S. 18, 34 u. a.

[6]) Tarifsammlung des Arbeitgeberverbandes der deutschen Textilindustrie vom Jahre 1932.

Ort, Gegend	Bezeichnung der Lohnempfänger	14jähriger		16jähriger		18jähriger		20jähriger		22jähriger		25jähriger	
		Lohn	%[6a])	Lohn	%	Lohn	%	Lohn	%	Lohn	%	Lohn	%
Hersfeld	Textilarbeiter männl.	18,4	36	23,6	46	31,0	61	38,9	76	51,0	100	—	—
Reutlingen	„ „	24,0	40	29,0	48	38,0	63	48,0	80	54,0	90	60,0	100
Chemnitz	Arbeiterin	21,8	53	28,2	68	34,2	83	41,2	100	—	—	—	—
	Hilfsarbeiter männl.	25,3	45	32,4	57	45,3	80	56,8	100	—	—	—	—
	gel. Andreher	33,0	53	40,0	64	48,0	77	62,0	100	—	—	—	—
Hannover	Arbeiter	21,6	38	28,2	50	39,5	70	—	—	50,8	90	56,4	100
	Arbeiterin	21,6	55	25,4	64	31,0	78	39,5	100	—	—	—	—
Göttingen	Arbeiter	22,5	45	25,0	50	27,5	55	32,5	65	42,5	85	50,0	100
	Arbeiterin	15,8	45	17,5	50	19,3	55	22,8	65	29,8	85	35,0	100
Augsburg	Arbeiter	21,5	40	27,5	51	32,0	60	43,0	80	49,0	91	53,5	100
	Arbeiterin	20,0	51	24,0	61	27,5	70	32,0	82	35,5	91	39,0	100
Aachen	ungel. Arbeiter	17,0	27	23,0	37	40,0	65	45,0	72	62,0	100	—	—
	„ Arbeiterin	17,0	38	20,0	45	26,0	58	30,0	67	33,0	73	45,0	100
Breslau	Facharbeiter	21,6	41	28,7	55	38,3	73	47,9	92	52,3	100	—	—
Düren-Euskirchen	Normalstundenlohn, m.	17,5	30	29,0	50	40,5	70	46,0	80	57,5	100	—	—
	„ weibl.	16,0	40	24,5	60	32,5	80	40,5	100	—	—	—	—
Lausitz	Weber	23,0	47	28,5	58	37,0	75	49,0	100	—	—	—	—
	Weberin	18,5	47	22,5	57	29,5	75	39,5	100	—	—	—	—
Berlin	Akkordarbeiter	21,5	41	29,0	55	39,5	75	53,0	100	—	—	—	—
	Akkordarbeiterin	20,0	52	26,0	68	32,0	88	38,5	100	—	—	—	—
Chemnitz	Baumwollweber	33,0	90	33,8	92	35,0	95	36,9	100	—	—	—	—

[6a]) in Prozent des Spitzenlohnes.

Im Gegensatz zu den beiden vorhergehenden Tabellen, die uns die Unterschiede zwischen Männer- und Frauenlöhnen aufzeigen sollten und die dabei ein recht uneinheitliches Bild aufwiesen, wirkt diese Aufstellung viel übersichtlicher.

Wir können folgende Tatsachen feststellen: Der Lohn der Jugendlichen von 14 Jahren erreicht in den meisten Fällen nicht einmal die Hälfte des Spitzenlohnes, nämlich des Lohnes, den der Arbeiter in seiner höchsten Altersstufe erhält. Der Lohn der Jugendlichen steigt dann ziemlich gleichmäßig mit dem zunehmenden Alter; vielleicht in den ersten Jahren etwas langsamer und später etwas schneller. Wir sehen weiter, daß die weiblichen Jugendlichen einen höheren Prozentsatz (des Spitzenlohnes) erhalten als die männlichen. Wir stellen fest, daß die qualifizierten, die höher entlohnten Arbeiter, in ihrer Jugend einen höheren Prozentsatz des Alterslohnes erhalten als die minderentlohnten. Und schließlich bemerken wir, daß der Spitzenlohn in einigen Gebieten schon mit 20 Jahren erreicht wird, in anderen Gebieten mit 22 Jahren und anderswo erst mit 25 Jahren.

Daß die Jugendlichen aus einem rein wirtschaftlichen Grund einen viel geringeren Lohn erhalten als die Erwachsenen, leuchtet uns durchaus ein, und zwar spielt hier ebenso wie im letzten Abschnitt die Produktivität der Arbeit die ausschlaggebende Rolle. Wir sahen oben, daß die geringere Entlohnung der Frauenarbeit gegenüber der Männerarbeit sich aus der geringeren Produktivität der Frauenarbeit erklärt, und ganz ähnlich liegen die Dinge bei den Spannen zwischen den Löhnen der einzelnen Altersklassen. Die Produktivität der Arbeit der Jugendlichen ist viel geringer als die der Erwachsenen. Die Jugendlichen bringen ja nicht nur viel geringere physische Kräfte mit, sondern sie sind auch noch ungeschickt und ungeschult; sie müssen sich erst einarbeiten. Oft sind die Jugendlichen gar nicht freiwillig in der Industrie tätig, sondern werden von ihren Eltern aus finanziellen Gründen dazu angehalten, und sie bringen dann der Arbeit nicht den nötigen Ernst entgegen. Dazu kommt noch, daß der Jugendliche selten in gleichem Maße auf seinen Lohn angewiesen ist, wie der Erwachsene. Der Erwachsene muß mit seinem Lohn sich und gegebenenfalls seine Familie unterhalten, während der Jugendliche in der Regel bei seinen Eltern lebt und dort das bekommt, was er sich mit seinem Lohn nicht mehr leisten kann.

Wenn die weiblichen Jugendlichen im Anfang einen etwas höheren Prozentsatz des Alterslohnes als die männlichen Jugendlichen erhalten, sie liegt das daran, daß sich gerade in der Textilindustrie die Mädchen, wenn sie in die Fabrik eintreten, geschickter anstellen als die Knaben, und daß sie infolgedessen auch relativ mehr leisten. Indessen sind die

relativen Unterschiede der Löhne der männlichen und weiblichen Jugendlichen kleiner als die der männlichen und weiblichen Erwachsenen. Dafür, daß der Lohn des männlichen Jugendlichen zunächst relativ kleiner ist, steigt er im Verlauf der Jahre rascher als der Lohn des Mädchens.

Wenn wir weiterhin feststellen, daß der Lohn des angelernten Jugendlichen relativ höher ist als der des ungelernten (z. B. als der des jugendlichen Hilfsarbeiters), so ist das eben auf den höheren Wert der Arbeit eines zwar jugendlichen, aber angelernten und damit leistungsfähigeren Arbeiters zurückzuführen.

Die Tatsache, daß in einigen Gegenden die Alterslohnstufe mit 20 Jahren erreicht wird, in anderen Gegenden mit 22 Jahren und wieder anderswo erst mit 25 Jahren, läßt sich wohl kaum auf wirtschaftliche Gründe zurückführen. Der Verfasser konnte in Unternehmungen, die ihrer Technik, Organisation usw. nach ziemlich ähnlich waren, derartige Unterschiede feststellen. Hier mögen, ähnlich wie oben bei der Gegenüberstellung Männer — Frauen, gewisse Machtstellungen innerhalb der Gewerkschaften eine Rolle spielen, die sich dann bei einer von den Gewerkschaften beeinflußten Tariffestsetzung auswirken. Diese Erscheinung ist aber auch nicht sehr wichtig, da sie durch Sozialzulagen an jüngere Verheiratete, sowie durch das Prämienlohnsystem zum Teil wieder verwischt wird.

3. Lohnunterschiede nach Ausbildung.

Die beiden folgenden Tabellen sollen das Verhältnis der Löhne der ungelernten Arbeiter zu denen der angelernten darlegen. Dabei sind in der Spalte „Angel." unter den männlichen Arbeitern Weber verstanden, und unter den weiblichen Spinnerinnen; in der Spalte „Ungel." durchweg ungelernte Hilfs- und Hofarbeiter und -arbeiterinnen[7]).

Ort	Angel.	Ungel.	%[8])
Männerlöhne			
Augsburg	58,8	53,5	91
Reutlingen Wttbg.	58,5	52,2	89
Herford i. W.	60,2	53,0	88
Hannover	64,9	56,4	87

[7]) Tarifsammlung des Arbeitgeberverbandes der deutschen Textilindustrie vom Jahre 1932.

[8]) Lohn des Ungelernten in % des Lohns des Angelernten.

Ort	Angel.	Ungel.	%[8])
Neumünster/Holst.	65,6	57,0	87
Bielefeld i. W.	58,5	51,2	87
Kassel	57,5	50,0	87
Hersfeld/Hessen	58,7	51,0	87
Elberfeld/Rhld.	65,8	55,0	84
M.-Gladbach	59,6	50,3	84
Kaiserslautern	66,0	55,0	83
Göttingen	60,0	50,0	83
Landshut/Schles.	55,5	46,4	83
Landsberg/Warthe	50,4	42,0	83
Cottbus/Lausitz	56,4	46,5	82
Nordhausen/Thür.	59,7	51,0	82
Gummersbach/Rhld.	61,5	50,0	81
Hof/Bayern	64,5	51,0	79
Berlin	81,6	56,5	70
Düren/Rhld.	66,1	46,0	70
Frauenlöhne			
Nordhausen/Thür.	39,3	35,7	91
Göttingen	38,5	35,0	91
Kassel	38,5	35,0	91
Reutlingen/Wttbg.	43,5	38,7	89
Herford/W.	47,7	42,0	88
Bielefeld/W.	46,8	41,0	88
Hannover	45,4	39,5	87
Neumünster/Holst.	47,2	41,0	87
Elberfeld/Rhld.	48,4	42,0	87
Hersfeld/Hessen	41,1	35,7	87
M.-Gladbach	44,2	38,1	86
Hof/Bayern	45,1	38,5	85
Landsberg/Warthe	34,8	29,0	84
Kaiserslautern	41,6	34,7	83
Berlin	49,2	40,0	81
Gummersbach/Rhld.	48,8	38,0	81
Augsburg	48,9	39,0	80
Cottbus/Lausitz	48,3	37,5	77
Düren/Rhld.	43,1	32,5	75

[8]) Lohn des Ungelernten in % des Lohns des Angelernten.

Zweig[9])	Angel.	Ungel.	%
Männerlöhne			
Seidenweberei	61,4	58,0	94
Tuchindustrie	62,7	55,3	88
„Durchschnitt"	64,5	54,7	85
Baumwollindustrie	64,2	53,6	84
Leinenindustrie	59,9	49,9	83
Kammgarnspinnerei	69,3	57,3	83
Wirkerei und Strickerei	66,1	54,8	83
Frauenlöhne			
Wirkerei und Strickerei	45,8	39,7	87
Kammgarnspinnerei	48,1	41,4	86
Seidenweberei	53,5	44,2	83
Leinenindustrie	46,1	37,0	80
„Durchschnitt"	51,4	40,6	79
Baumwollindustrie	51,8	40,3	78
Tuchindustrie	53,8	42,1	78

Wir stellen fest, daß die ungelernten Arbeiter 70 % bis über 90 % des Lohnes der angelernten Arbeiter, durchschnittlich über 80 % erhalten. Außerdem stellen wir fest, daß die weiblichen ungelernten Arbeiter an manchen Orten einen höheren Prozentsatz des Lohnes der gelernten Arbeiter erhalten als die männlichen Arbeiter, an anderen Orten aber auch einen niedrigen.

Die erste Tatsache, nämlich die um etwa 20 % höhere Entlohnung der angelernten Arbeiter, hat ihren Grund in deren größeren Leistungsfähigkeit. Die angelernten Arbeiter zeichnen sich in der Regel nicht nur durch größeren Ehrgeiz aus, sondern auch durch bessere Veranlagung, wie größere körperliche und geistige Beweglichkeit, größeren Fleiß und zum Teil auch größere körperliche Kraft. Sie haben daher mit Erfolg die schwierigeren Arbeiten in der Textilindustrie erlernt und dabei auch zeitweise eine kleine Verdienstschmälerung in Kauf genommen. Die ungelernten Hof- und Hilfsarbeiter sind dagegen meist solche Leute, die infolge ihrer geringeren geistigen und körperlichen Qualitäten die Arbeit z. B. eines Spinners oder eines Webers nie so gut verrichten könnten wie diese.

In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, daß der Prozentzentsatz des Hilfsarbeiterlohnes vom Facharbeiterlohn nicht an sämtli-

[9]) Stat. Jahrb. 1933, S. 280 f.

chen Orten und in sämtlichen Industriezweigen der gleiche ist. In manchen Fällen ist diese Erscheinung durch technisch-wirtschaftliche Umstände bedingt, wie z. B. in der rheinländischen Seidenindustrie, wo an den Facharbeiter verhältnismäßig wenig höhere Anforderungen gestellt werden als z. B. bei den männlichen Arbeiten in einer Kammgarnspinnerei, wo die Qualifikation als Spinner nur bei Eignung und erst nach einer Reihe von Jahren erworben wird. In anderen Fällen rührt diese Erscheinung jedoch von Machtverhältnissen innerhalb der Gewerkschaften her, sofern sie sich bei Lohnfestsetzungen auswirken konnten, wie z. B. in Augsburg, wo bei den Lohnfestsetzungen, die an sich schon stark unter Gewerkschaftsdruck stattfanden, die Interessen der ungelernten Arbeiter besonders nachdrücklich vertreten wurden[10]).

Die zweite Tatsache, nämlich daß die ungelernten Frauen das eine Mal einen höheren Prozentsatz des Lohnes der Gelernten erhalten als die ungelernten Männer und das andere Mal einen kleineren, ist ebenfalls teils auf technischwirtschaftliche Gründe zurückzuführen, teils auf besondere Machtverhältnisse innerhalb der Gewerkschaften, wie z. B. in Württemberg, wo die Textilarbeiterinnen bei Lohnfestsetzungen relativ viel Einfluß hatten[11]), im Gegensatz etwa zu den betreffenden Lohnunterschieden in Landsberg a. d. Warthe.

4. Lohnunterschiede nach Art der Tätigkeit.

Im folgenden sollen nun die Lohnunterschiede untersucht werden, die sich aus der Verschiedenheit der einzelnen Tätigkeiten ergeben. Zu diesem Zweck lassen wir einige Lohnzusammenstellungen, getrennt nach den verschiedenen Fabrikationszweigen, vorangehen. Wir beginnen mit einer Zusammenstellung der Löhne der rechtsrheinischen Kammgarnindustrie[12]).

Tätigkeit bezw. Stellung	Stundenlohn in Pfg.
Männerlöhne	
Tuchscherer, Rauher, Presser, Walker, Tuch- und Garnlagerarbeiter	63,5
Kettenscherer, Leimer, Kartenschläger Warennachseher, Musterweber	60,5

[10]) Der Verfasser stützt sich hier auf die persönliche Mitteilung eines Textilfabrikanten des Augsburger Bezirks.

[11]) Der Verfasser beruft sich auf verschiedene Mitteilungen aus Unternehmerkreisen der württembergischen Textilindustrie.

[12]) Tarifsammlung ... von 1932.

Tätigkeit bezw. Stellung	Stundenlohn in Pfg.
Krempelputzer, I. Wäscher	60,5
Selfaktorspinner	59,5
Hilfsarbeiter in der Wäscherei	58,5
Weber	58,5
Sonstige Färbereiarbeiter	58,5
Frauenlöhne	
Nachseherinnen	45,0
Wollsortiererin	44,0
Kremplerin	44,0
Kämmerin	44,0
Plätterin (Lisseuse)	44,0
1. Anlegerin an Selfaktoren	44,0
Ringspinnerin mit Maschinenbedienung	44,0
Zwirnerin	44,0
Stopferin	44,0
Tuchschererin	43,0
2. Anlegerin an Selfaktoren	43,0
Ringspinnerin ohne Maschinenbedienung	43,0
Weberin, Kettenschererin	43,0
Vorspinnerei-Arbeiterin	43,0
Gilboxage-Arbeiterin	42,5
Aufsteckerin, Reservemädchen an Selfaktoren	42,0

Wir lassen eine Uebersicht über die Löhne der westsächsischen Baumwollindustrie folgen[13]):

Tätigkeit bezw. Stellung	Stundenlohn in Pfg.
Männerlöhne	
Selfaktorspinner	72,2
Kartenschleifer	62,0
Schlichter, Blattbinder	60,4
Ausputzer	60,1
Rauher	58,9
Flügelarbeiter, Maschinenöler, Befeuchtungsarbeiter, Garnsortierer	58,7
1. Andreher an Selfaktoren	57,6

[13]) Tarifsammlung ... 1932.

Tätigkeit bezw. Stellung	Stundenlohn in Pfg.
Hofarbeiter, Spulenfahrer, Wäscherei-, Plätterei-, Kämmerei-, Krempelarbeiter	56,8
Reißereiarbeiter	55,9
Warenschauer	55,0
Appretur-, Wäscherei-, Bleichereiarbeiter	54,1
2. Andreher an Selfaktoren	51,3
Hilfsarbeiter	49,1
Andreher, Einzieher, Blattstecher	47,0
Weber	36,9
Aufstecker	35,0
Frauenlöhne	
Flügelarbeiterin, Kremplerin, Spulerin, Wolferin, Schererin, Ringspinnerin, Doubliererin, Zwirnerin, Fleyerin, Streckerin, Kämmerin	43,8
Reißerei-Arbeiterin	41,1
Rauherin	38,0
Ausnäherin, Weiferin	37,9
Schererin	37,7
Helferin	36,5
Appretur, Wäscherei-, Bleichereiarbeiterin	34,7
Hilfsarbeiterin	32,2
Weberin	30,4

In den westsächsischen Streichgarnspinnereien werden folgende Löhne gezahlt [14]):

Tätigkeit bezw. Stellung	Stundenlohn in Pfg.
Männerlöhne	
Selfaktorspinner	63,2
Krempelausputzer	60,1
Wolfer, Reißer, Krempler	58,2
Einleger, Spuler	52,1
Anleger	45,3
Arbeiter (nicht an Maschinen)	43,4
Frauenlöhne	
Wolferin, Reißerin, Kremplerin	42,0
Einlegerin, Spulerin	39,8
Anlegerin	37,9
Arbeiterin (nicht an Maschinen)	37,0

[14]) Tarifsammlung ... 1932.

Es folgt eine Uebersicht über die Löhne in den westsächsischen Wirkereien und Strickereien[15]).

Tätigkeit bezw. Stellung	Stundenlohn in Pfg.
Männerlöhne	
Rundstuhl-, Kettenstuhlarbeiter, Handschuhwirker, Stricker, Scherer	67,1
Stricker an Hand- und Motorstrickmaschinen	63,8
Rundränderarbeiter	61,0
Former	58,9
Spuler	53,2
Frauenlöhne	
Strickerin an Handstrickmaschine	42,1
Formerin	42,1
Strickerin an Motorstrickmaschine	40,4
Rundränderarbeiterin	38,3
Hilfsarbeiterin	38,3

Schließlich lassen wir einen Auszug aus den Lohnsätzen der übrigen Branchen der westsächsischen Textilindustrie folgen[15]):

Tätigkeit bezw. Stellung	Stundenlohn in Pfg.
Männerlöhne	
Kunstseidenspinner	78,0
Spitzenweber	75,4
Gardinenweber	75,4
Tüllweber	71,4
Weber für Madrasgewebe	70,4
Teppichweber	67,1
Filzereiarbeiter	66,5
Plüschweber	66,0
Weber für mehrschüssige Jacquardstoffe	63,8
Appreturarbeiter	63,2
Seidenweber	62,2
Weber für einschüssige Jacquardstoffe	62,1
Juteweber	62,0
Färbereiarbeiter	62,0
Bandweber	58,7
Roßhaarweber	55,9

[15]) Tarifsammlung ... 1932.

Zum Vergleich fügen wir noch einige vom Stat. Reichsamt errechnete „Reichsdurchschnitte" hinzu [16]):

Tätigkeit bezw. Stellung	Stundenlohn in Pfg. Männlich	Weiblich
Kammgarnspinner	70,3	45,3
Baumwollspinner	67,8	45,6
Wirker und Stricker	65,7	45,3
Kammgarnweber	64,2	49,0
Baumwollweber	63,0	55,9
Tuchweber	61,2	52,7
Streichgarnspinner	60,8	46,4
Leinenweber	59,6	45,8
Leinenspinner	—	45,1

Zunächst erscheint das Bild, das uns die obigen sechs Tabellen vermitteln, etwas unübersichtlich. Es mag auch etwas gewagt erscheinen, daß wir in diesen Lohnzusammenstellungen jede Branche nur einmal aufgeführt haben, ferner, daß wir uns mit Ausnahme der Kammgarnindustrie, wo wir die betreffenden Löhne der rechtsrheinischen Textilindustrie betrachten, auf das westsächsische Industriegebiet beschränkten. Es läßt sich jedoch das, worauf es in diesem Zusammenhange ankommt, sehr wohl an Einzelbeispielen ersehen.

Wir können folgendes feststellen: Der Lohn ist um so höher, je „technisierter" die betreffende Arbeit ist, d. h. je komplizierter und je leistungsfähiger die bediente Maschine ist. Der Lohn des Arbeiters an einer neuartigen Maschine (eine „neuartige" Maschine ist wirtschaftlicher als eine altmodische, sonst würde sie ja nicht aufgestellt werden) ist in der Regel höher als der Lohn des Arbeiters an einer Maschine alten Systems. Der Lohn des Arbeiters, der eine Maschine zu bedienen und zu überwachen hat, ist höher als der Lohn des Arbeiters, der zwar an der Maschine arbeitet, sie aber nicht zu überwachen hat. Der Lohn eines Arbeiters, der nur Material an die oder von der Maschine bringt, ist noch kleiner, und der Hilfs- und Hofarbeiter, der meist mit den Maschinen überhaupt nichts zu tun hat, erhält im allgemeinen den geringsten Lohn. Der Lohn eines Webers ist um so höher, je komplizierter und wertvoller das Gewebe und je wertvoller das Garn ist. Der Lohn eines Arbeiters ist um so höher, je größer die zur Arbeit notwendigen Fachkenntnisse sind, je länger die Zeit seines Anlernens war. Der Lohn

[16]) Stat. Jahrb. 1933, S. 280 f.

ist um so höher, je mehr Material (wertmäßig gedacht) durch die Maschine bzw. die Hände des Arbeiters geht.

Während die Frauenlöhne nur wenig um einen gewissen Durchschnitt schwanken, scheinen die Unterschiede innerhalb der Männerlöhne relativ größer zu sein. Bei den vom Statistischen Reichsamt errechneten Durchschnittslöhnen fällt uns auf, daß in der Kammgarn- und Wollindustrie der Lohn der männlichen Spinner höher ist als der der Weber, während die Weberinnen mehr verdienen als die Spinnerinnen. In der Tuchindustrie ist der Lohn der männlichen und weiblichen Spinner niedriger als der der Weber und Weberinnen. —

Den gewaltigen Einfluß der Produktivität auf die Höhe des Arbeitslohnes sehen wir gerade hier sehr deutlich. Wenn in der Kammgarn- und in der Baumwollspinnerei der Spinner mehr verdient als der Weber, so liegt das daran, daß die Spinnmaschine (in diesem Fall die Selfaktorspinnmaschine) in ihrer Funktionsweise viel komplizierter und daher auch schwieriger zu bedienen ist als ein Webstuhl einfacher Art. Die Produktionsmenge einer solchen Spinnmaschine ist auch in hohem Maße von der Fähigkeit und der Gewandtheit des Spinners abhängig; der Spinner kann durch sorgfältiges Einstellen der Maschine das Produkt derselben bis zu einem gewissen Grade vermehren. Der Weber kann dagegen das Arbeitstempo seines Webstuhles nicht beschleunigen; er muß sich darauf beschränken, seinen Stuhl zu überwachen und auftretende Störungen möglichst schnell zu beheben. Wenn in der Kammgarn- und Baumwollindustrie die Spinnerinnenlöhne niedriger sind als die Weberinnenlöhne, so hat das seinen Grund darin, daß die Spinnerinnen nicht an Selfaktoren, sondern an sogenannten Ringspinnmaschinen arbeiten, die qualitativ und quantitativ viel weniger leisten und leichter zu bedienen sind. In der Tuchindustrie sind die Spinnerlöhne der Männer und Frauen dagegen so niedrig, weil hier bloß grobe Garnnummern gesponnen werden, die nicht nur einfachere Maschinen, sondern auch weniger Sorgfalt auf seiten der Arbeiter erfordern.

Wenn ein Arbeiter an einer Maschine einen höheren Lohn erhält als z. B. ein Spulenfahrer, oder wenn der Lohn an einer komplizierten wertvollen Maschine höher ist als an einer einfachen Maschine, so ist dies ebenfalls auf die verschiedene Produktivität zurückzuführen. Man hätte ja bei der Herstellung der Dinge des menschlichen Bedarfs keine Maschinen eingeführt, wenn man nicht mit ihrer Hilfe mehr und wirtschaftlicher produzieren könnte und man würde auch veraltete Maschinen nicht durch neuere, bessere ersetzen, wenn man mit ihnen nicht mehr produzieren wollte. Hinzu kommt, daß die Maschine dem Arbeiter nicht nur die Möglichkeit gibt, mehr zu produzieren, sondern an ihn

auch meistens viel größere Anforderungen an Geschicklichkeit und Fähigkeit als z. B. an einen Hilfs- und Hofarbeiter stellt. Ebenso kann ein Arbeiter mit einer modernen leistungsfähigen Maschine mehr produzieren als mit einer veralteten, und die Anforderungen an den Arbeiter wachsen mit der Kompliziertheit der Maschine.

Wenn die Frauenlöhne in ihrer Höhe weniger unterschiedlich sind als die Männerlöhne, so hängt das mit der schon einmal festgestellten Tatsache zusammen, daß an solchen Posten, die ein hohes Maß von Umsicht, Geschicklichkeit, Leistungsfähigkeit erfordern, fast ausschließlich Männer anzutreffen sind, während die Frauen weniger produktive Arbeit verrichten und deshalb die höheren Löhne nicht erreichen. Während nun die Frauenlöhne sich in der Regel nicht viel über ein niedriges Niveau erheben, sind die Löhne der Männer, die sowohl Arbeit niedriger, aber auch höchster Produktivität verrichten, viel stärker abgestuft.

Daß schließlich ein Weber, der auf einem komplizierten Webstuhl ein wertvolles Gewebe herstellt, einen höheren Lohn erhält als ein Weber, der auf einem einfachen Stuhl billige Massenware produziert, hat ebenso seinen Grund in der verschiedenen Produktivität, wie die Abhängigkeit der Löhne von den Fachkenntnissen usw.

5. Lohnunterschiede nach Leistung.

Die Abhängigkeit der Lohnhöhe von der Produktivität der Arbeit wird noch deutlicher, wenn wir uns folgende Tatsachen vor Augen halten:

Löhne in der schlesischen Baumwollindustrie [17]).

Stellung bezw. Tätigkeit	Leistung	Lohn in Pfg.
Feinfleyerin	für 140 Spindeln	36,6
	für 140—160 Spindeln	38,6
	für 200 Spindeln	40,6
Ringspinnerin	bis 400 Spindeln	37,4
	für 400—500 Spindeln	38,6
	über 500 Spindeln	39,6
Selfaktorspinner	für 1300 Spindeln	60,4
	für 1500—1600 Spindeln	63,2
	für 1800 Spindeln	66,0

[17]) Tarifsammlung ... 1932.

Weberlöhne in der schlesischen Baumwollindustrie[18]).

Weber an	lichte Blattöffnung bis ca. 120 cm	145 cm	158 cm	175 cm	190 cm	üb. 190 cm
2 Stühlen	44,3	44,8	48,8	50,7	52,4	53,8
3 Stühlen	53,5	55,6	57,8	60,8	63,0	65,1
4 Stühlen	58,5	60,4	62,8	66,2	68,4	70,6

Weberlöhne in der linksrheinischen Baumwollindustrie.

1 Jacquardstuhl und 1 breiter Schaftstuhl	59,6
2 breite Jacquardstühle	65,4
2 breite Baumwollbuntstühle	57,8
2 breite Baumwollunistühle	53,7
1 breiter Jacquardstuhl	55,5
1 breiter Buntstuhl	53,7
4 schmale Unistühle	55,5
3 schmale Unistühle	49,7
2 schmale Unistühle	43,2

In diesem Zusammenhang, nämlich bei der Beurteilung der Lohnunterschiede infolge verschieden großer Leistungen, darf nochmals darauf hingewiesen werden, daß in der deutschen Textilindustrie in der Regel nicht das sogenannte Zeitlohnsystem angewandt wird, bei dem der Arbeitslohn sich nur nach der Arbeitszeit und nicht nach der Arbeitsleistung richtet. Vielmehr wird in der Hauptsache das Prämienlohnsystem angewandt, bei dem ein gewisser Mindestzeitlohn um Prämienzuschläge erhöht wird, die sich in ihrer Höhe nach den qualitativen und quantitativen Leistungen richten.

Der Lohn eines Spinners oder einer Spinnerin ist um so größer, je größer die zu bedienende Maschine ist, je größer also die Leistung der Maschine und damit auch die des Arbeiters ist; der Lohn eines Webers ist um so größer, je größere und je mehr Webstühle er bedient. Hier ist die Abhängigkeit der Lohnhöhe von der Größe der Leistung am deutlichsten.

[18]) Tarifsammlung ... 1932.

6. Lohnunterschiede nach verarbeitetem Material.

Im folgenden wollen wir den Versuch machen, die Lohnhöhe mit dem Wert des Rohmaterials, das in der Fabrikation verarbeitet wird, in Zusammenhang zu bringen. Wir schicken zu diesem Zweck einige Lohnzusammenstellungen voran.

Weberlöhne in Schlesien[19]).

Bezeichnung	Stundenlohn/Pfg.
Baumwollweberei	49,3
Halbwolleweberei	49,9
Halbseidenweberei	50,1
Seidenweberei	52,0
Kammgarnweberei	54,6

Löhne in Sachsen[20]).

Bezeichnung	Stundenlohn/Pfg.
Juteweber	43,4
Kokosweber	45,0
Gemischtweber	46,3
Tuchweber	49,9
Jutespinnerin	39,9
Flachsspinnerin	40,6
Baumwollspinnerin	41,3
Wollspinnerin	42,8

Löhne in Westsachsen[20]).

Tätigkeit	Material	Stundenlohn/Pfg.
Andreher	Kammgarn (Wolle)	66,1
	Baumwolle	65,1
	Streichgarn (Wolle)	55,0
Spinnerin	Flachs (Leinen)	37,7
	Wolle	37,0
	Baumwolle	42,2
Weber	Wolle	51,7
	Baumwolle	36,9

[19]) Tarifsammlung ... 1932.
[20]) Tarifsammlung ... 1932.

Runde Durchschnittspreise, geltend Ende 1932[21]).

Ort bezw. Gegend	Tätigkeit und Material	Stundenlohn in Pfg.
Cottbus	Leinenweber	52,1
	Kammgarnweber	56,4
Augsburg	Baumwollspinner	66,8
	Kammgarnspinner	70,3
Wuppertal	Kammgarnspinner	59,5
	Kunstseidearbeiter	71,0
Gummersbach	Wollweber	53,5
	Baumwollweber	51,7
Bielefeld	Flachsarbeiterin	44,3
	Seidearbeiterin	49,0
Landshut	Baumwollspinnerin	38,6
	Leinenspinnerin	40,5

Reichsdurchschnitte[22]).

Bezeichnung	Stundenlohn i. Pfg. männlich	weiblich
Spitzen- und Gardinenweber	75,4	—
Samtweber	71,9	53,7
Bandweber	65,3	51,1
Kammgarnweber	64,2	49,9
Baumwollweber	63,0	55,9
Tuchweber	61,2	52,7
Leinenweber	59,5	45,8
Seidenweber	58,3	51,3

Den Löhnen stellen wir eine Uebersicht über die Preise der verschiedenen Rohmaterialien sowie verschiedener Gewebe gegenüber.

[21]) Tarifsammlung... 1932.
[22]) Stat. Jahrbuch 1933, S. 280 ff.

Runde Durchschnittspreise, geltend Ende 1933[23]).

Material	RM. für 1 kg bezw. 1 m
Rohstoffe:	
Jute	0,20
Baumwolle	0,70
Flachs	0,75
Wolle	3,00
Kunstseide	5,00
Seide	16,00
Gewebe:	
Baumwolle	0,80
Wollmusselin	1,50
Kunstseide	1,50
Flachs (Leinen)	4,00
Tuch (Wolle)	5,00
Seide	5,00
Samt	5,00
Kammgarnstoff	12,00

Obwohl es hier und da den Anschein hat, als hänge die Lohnhöhe auch bis zu einem gewissen Grade von dem Wert des bearbeiteten Rohmaterials ab, kann hier doch keine allgemeine Gesetzmäßigkeit festgestellt werden. Am ehesten könnte man einen Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Rohmaterialwert in der Spinnerei feststellen; aber er ist auch hier sehr zweifelhaft. In einer Spinnerei, die hauptsächlich feine Garne mit hoher Nummer und starker Drehung herstellt, werden allerdings höhere Löhne gezahlt als in einer Spinnerei, die billige, grobe Garne herstellt; aber das verwendete Rohmaterial ist natürlich das gleiche.

Die Unabhängigkeit der Lohnhöhe vom Materialwert zeigt sich besonders deutlich in der Weberei. Hier wird die Lohnhöhe bestimmt durch die einfachere oder die kompliziertere Webart, durch die Breite des Gewebes usw. Der höhere Lohn der Kammgarnweber gegenüber den Baumwollwebern hat seine Ursache darin, daß in der Kammgarnweberei auf kunstvollen Stühlen wertvolle Stoffe gewebt werden, während in der

[23]) Diese Zahlen sind zum größten Teil persönlich erfragt worden. Für den groben Vergleich, auf den es in diesem Zusammenhang ankommt, genügen sie jedoch vollständig. Siehe auch Stat. Jahrb. 1933, S. 257 f.

Baumwollweberei in der Regel einfachere Gewebe hergestellt werden. Wenn die hier gezahlten Frauenlöhne nach den „Reichsdurchschnitten" das umgekehrte Verhältnis zeigen, so kommt das daher, daß in der Kammgarnweberei eine Arbeitsteilung derart besteht, daß die Männer in der Hauptsache die großen Webstühle für die schweren Herrenstoffe bedienen, während die Frauen an kleinen Webstühlen für billige Wollmusseline arbeiten. In der Baumwollweberei besteht diese Arbeitsteilung weniger; hier wird viel einheitlichere Ware erzeugt und die Ergiebigkeit der Frauenarbeit ist hier verhältnismäßig wenig geringer als die der Männerarbeit. In der Tuchweberei wird aus billigen, meist groben Garnen ein ebenfalls nicht allzu teures Gewebe mit einfacher Bindung hergestellt, wobei oft Männer und Frauen nebeneinander beschäftigt werden. Die Folge ist der niedrige Lohn in diesem Zweig.

Vielleicht mögen die niedrigen Löhne in der Leinen- und in der Seidenweberei auffällig erscheinen, jedoch abgesehen davon, daß beide Industrien innerhalb der gesamten deutschen Textilindustrie nur eine geringe Bedeutung haben, werden in diesen beiden Zweigen meist nur einfache Gewebe mit einfachster Bindung hergestellt. Die Leinenweberei hat zudem schwer mit der scharfen Konkurrenz der Baumwollindustrie zu kämpfen.

Zusammenfassend können wir also feststellen, daß die Lohnhöhe vom Wert des verwendeten Rohmaterials so gut wie unabhängig ist.

7. Lohnunterschiede nach Gegend.

Um die Unterschiede herauszustellen und zu untersuchen, die sich bei den Löhnen zwischen den einzelnenen Gegenden und Orten ergeben, lassen wir eine Uebersicht über die Löhne im Gesamtbereich der deutschen Textilindustrie vorangehen [24]).

Ort	Ungel. Hilfs- und Hofarb. männlich	weiblich	Drosselspinnerin	Weber
Aachen	62,0	45,0	—	70,0
Neumünster/Holstein	57,0	41,0	47,2	65,6
Berlin-Nowawes	58,5	40,0	49,2	71,6
Hannover	56,4	39,5	45,4	64,9
Chemnitz, Glauchau, Zwickau, Meerane	55,7	36,5	44,1	67,1
Elberfeld	55,0	42,0	48,4	65,8

[24]) Tarifsammlung ... 1932.

Ort	Ungel. Hilfs- u. Hofarb. männlich	weiblich	Drosselspinnerin	Weber
Neustadt a. d. H.	55,0	38,5	46,2	66,0
Crimmitschau i. Sa.	54,1	38,6	—	60,1
Duisburg	54,0	42,9	—	59,4
Augsburg	55,5	39,0	48,9	58,8
Herford i. W.	53,0	42,0	47,4	60,2
Greiz/Thür.	53,0	44,5	—	61,2
Kempen/Rhld.	53,0	39,9	—	58,7
Reutlingen/Wttbg.	52,2	38,7	43,5	58,5
Freiburg/Baden	52,0	39,0	47,0	54,0
Apolda/Thür.	52,0	41,0	—	64,8
Münster i. W.	52,0	42,5	—	58,3
Mühlhausen i. Thür.	51,3	35,9	—	61,6
Bielefeld i. W.	51,2	40,9	46,8	58,5
Nordhausen i. Thür.	51,0	35,7	39,3	58,7
Hersfeld i. Hess.	51,0	35,7	41,1	58,7
Hof/Bayern	51,0	38,5	45,1	64,8
Gütersloh i. W.	50,6	39,7	45,5	57,7
Krefeld-Seide (Rhld.)	50,5	42,8	—	59,1
M.-Gladbach	50,3	38,1	44,2	59,6
Krefeld-Samt	50,0	41,0	—	71,8
Gummersbach/Rhld.	50,0	38,0	46,8	61,5
Göttingen	50,0	35,0	38,5	60,0
Kassel	50,0	35,0	38,5	57,5
Cottbus/Lausitz (Leinen)	49,6	39,7	—	52,1
Grünberg/Schles.	48,7	32,9	40,2	53,6
Fulda/Hessen	47,5	33,3	—	54,6
Bautzen/Obers.	47,5	38,2	—	60,3
Breslau	47,3	36,0	41,4	—
Cottbus/Lausitz (Tuch)	46,5	37,5	48,3	56,4
Landshut/Schl.	46,3	34,7	41,6	55,5
Düren/Rhld.	46,0	32,5	43,1	66,1
Reichenbach/Schl.	46,2	34,7	38,5	56,7
Görlitz/Schl.	45,2	33,9	—	54,6
Lauban/Schl.	44,6	33,5	34,8	52,7
Landsberg a. d. W.	42,0	29,0	34,8	50,4
Sorau/Lausitz	41,3	32,5	—	50,3

Es folgen noch einige andere Zusammenstellungen aus einzelnen Zweigen der deutschen Textilindustrie:

Kammgarnindustrie[25]). (Löhne in Pfg.)

Ort	Spinner männlich	Spinner weiblich	Hilfsarbeiter männlich	Hilfsarbeiter weiblich
Delmenhorst	86,0	56,0	60,0	46,0
Leipzig, Zwickau	73,5	44,4	56,8	38,3
Düsseldorf, Kettwig, Lennep	72,5	50,1	60,3	43,5
Augsburg	70,3	47,2	53,5	39,0
Eßlingen, Salach/Wttbg.	67,8	48,3	58,0	43,0

Tuchindustrie[25]).

Ort	Weber männlich	Weber weiblich	Hilfsarbeiter männlich	Hilfsarbeiter weiblich
Kettwig, Wuppertal	71,4	50,1	60,3	43,5
Aachen	70,0	70,0	62,0	45,0
Gera, Greiz	65,6	56,4	57,0	48,0
Gladbach-Rheydt	65,2	62,8	58,6	42,1
Crimmitschau	60,1	60,1	54,1	38,6
Cottbus, Forst	56,4	45,4	51,4	41,4
Grünberg, Sagan	—	40,3	48,7	32,9

Baumwollindustrie[25]).

Ort	Spinner männlich	Spinner weiblich	Hilfsarbeiter männlich	Hilfsarbeiter weiblich
Bocholt, Gronau, Nordhorn, Rheine	80,6	48,0	56,6	45,0
Gladbach-Rheydt	69,0	47,4	58,6	42,1
Reutlingen/Wttbg.	67,8	48,3	58,0	43,0
Augsburg, Kempten	66,8	48,9	53,5	39,0
Bamberg, Bayreuth, Hof	—	—	51,0	38,5
Lörrach/Baden	65,0	50,0	54,0	40,0
Langenbielau, Reichenbach/Schles.	63,2	39,6	46,2	34,7
Zittau	62,3	48,6	52,2	40,6

[25]) Stat. Jahrb. 1933, S. 280 f.

In diesem Zusammenhang muß auch die Tatsache des Bestehens sog. Ortsklassen hervorgehoben werden. Es treten meistens drei Ortsklassen auf, wobei zentral gelegene große Städte in die Ortsklasse I fallen, während verkehrstechnisch weniger günstig gelegene, kleinere Städte in die Ortsklasse II und abseits gelegene kleine Orte in die Ortsklasse III fallen.

In vielen größeren Gebieten, in denen die Lohnverhältnisse durch einen einheitlichen Tarifvertrag festgelegt sind, sind die Löhne für die einzelnen Orte oder für die einzelnen Betriebe im besonderen geregelt, wie z. B. in Sachsen. In anderen größeren Gebieten mit einheitlichem Tarifvertrag dagegen trägt man den wirtschaftlichen Notwendigkeiten, die sich aus örtlichen Verschiedenheiten ergeben, durch die Einrichtung der Ortsklassen Rechnung. Wir bringen im folgenden eine Uebersicht über die Lohnunterschiede in den einzelnen Ortsklassen [26]):

Gebiet	Lohn in % der Ortsklasse I		
	Ortsklasse I	Ortsklasse II	Ortsklasse III
Südbayern	100	95	90
Nordbayern	100	96	94
Westfalen	100	97	94
Württemberg	100	97	93
Wuppertal	100	97	95
Hannover	100	92	88

In Baden, wo die Lohnverhältnisse auch durch einen für das ganze Land geltenden Tarifvertrag geregelt sind, gibt es keine Ortsklassen, aber eine Bestimmung, nach welcher in allen nicht an der Bahn gelegenen Ortschaften um 4 % niedrigere Löhne gezahlt werden sollen [27]), wobei jedoch zu beachten ist, daß die größeren badischen Städte verhältnismäßig wenig Textilindustrie aufzuweisen haben.

Abgesehen von den Unregelmäßigkeiten, auf die weiter unten eingegangen werden soll, können wir im allgemeinen folgendes feststellen: Die höchsten Löhne werden gezahlt in großen, zentral gelegenen Städten mit guten Verkehrsmöglichkeiten; in den großen alten Textilindustriegebieten mit ihrem zum Teil seit Generationen im Textilfach beschäftigten hochwertigen Arbeiterstamm. Mittlere Löhne werden gezahlt in kleineren, weniger günstig gelegenen Städten, während in kleinen Ortschaften und abseits gelegenen, ärmlichen Gegenden die Löhne am niedrigsten sind.

[26]) Tarifsammlung ... 1932.
[27]) Tarifsammlung ... 1932.

In der Reichshauptstadt Berlin werden im allgemeinen die höchsten Löhne gezahlt. Hier laufen die wichtigsten Verkehrswege von ganz Deutschland zusammen, hier ist ein wichtiges Handelszentrum, hier ist ein großer Absatzmarkt, hier häuft sich das Kapital. Dank der günstigen Verkehrslage können die Rohstoffe relativ billig und schnell bezogen werden, die Fertigwaren können gleich an den Großhandel abgegeben werden; der Kapitalreichtum ermöglicht ebenso den modernsten Ausbau der technischen Anlagen wie die größte wirtschaftliche Schlagkraft. Die günstige Lage der Berliner Industrie zeigt sich auch in dem hochwertigen, tatkräftigen Menschenmaterial, das sich stets an solchen Zentralplätzen einfindet. Wenn die Industrie durch alle diese örtlichen Umstände begünstigt ist und daher produktiver arbeiten kann, so findet das seinen Ausdruck in den hohen Löhnen, die an einem solchen Platz gezahlt werden.

Es ist jedoch auffallend, daß in Berlin nur sehr wenig Textilindustrie ansässig ist. Dies liegt nicht zuletzt begründet in der Höhe des dort üblichen Lohnniveaus. Außerdem ist die Textilindustrie nicht in dem Maße wie andere Industriezweige auf die sogenannte Agglomeration angewiesen, d. h. auf die sich an solchen zentral gelegenen Plätzen bildende Zusammenballung verschiedenartiger Gewerbe, die sich gegenseitig unterstützen.

Unter den für die Textilindustrie wichtigen Orten fallen besonders die hohen Löhne in der rheinischen Textilindustrie auf, wie z. B. in Aachen, Wuppertal, Duisburg, Kettwig, M.-Gladbach, Rheydt. Die rheinische Textilindustrie ist schon sehr alt, und sie hat sich nicht umsonst gerade hier niedergelassen; ist doch in früheren Zeiten, zum Teil aber auch heute noch, ein großer Teil der Rohstoffe aus Frankreich und Belgien bezogen worden. Abgesehen von der günstigen Verkehrslage am Rhein und an wichtigen sonstigen Wasserstraßen und Eisenbahnlinien hat auch die große Nähe der für die Kraftgewinnung wichtigen Kohlenvorkommen dazu beigetragen, daß sich an diesen Plätzen nicht nur die Textilindustrie, sondern auch eine Menge anderer Industrien entwickeln konnte. In diese Gebiete strömten massenweise Kapital und unternehmungslustige Menschen, sodaß hier sehr produktiv gearbeitet werden konnte.

Es ist jedoch bei der rheinischen Textilindustrie weiter zu beachten, daß ihre Hauptsitze weniger die direkt am Rhein gelegenen Orte, wie Düsseldorf, Duisburg usw. sind, sondern mehr die etwas abseits gelegenen Industriestädte, wie Aachen, Kempen, M.-Gladbach, Krefeld usw. Es ist häufig festzustellen, daß die Textilindustrie in verkehrstechnisch etwas abseits gelegenen Orten zu finden ist. Dies hängt mit der schon oben festgestellten Tatsache zusammen, daß die Textilindustrie nicht in glei-

chem Maße wie andere Industrien auf die „Agglomeration" angewiesen ist. Die Textilindustrie kann auch bis zu einem gewissen Grade auf viele verkehrstechnische Vorteile verzichten, letzteres besonders dann, wenn sie an einem abgelegenen Ort niedrigere Löhne zahlen kann. Da die Kostenfrage in der Textilindustrie zum großen Teil eine Lohnfrage ist, hat sich die Textilindustrie häufig an Orten mit mittlerem und niedrigem Lohnniveau niedergelassen.

Hohe Textillöhne sind außerdem zu finden in der Stadt Hannover, ferner in Herford, Münster und in den größeren Städten an der belgisch-holländischen Grenze. Diese Städte weisen ebenfalls eine hervorragende Verkehrslage auf und liegen wie die rheinischen Industriestädte in einer fruchtbaren Gegend mit mildem Klima.

Ferner sind in Teilen von Sachsen hohe Textillöhne festzustellen, besonders in Westsachsen, wie z. B. in Chemnitz, Zwickau, Glauchau, Meerane; auch in Greiz/Thüringen. Wie die rheinische Textilindustrie kann die sächsische Textilindustrie schon ein hohes Alter aufweisen. Die Zeiten, in denen niederländische, rheinische und sächsische Tuche berühmt waren, sind zwar vorbei, aber in Sachsen und im Rheinlande hat sich im Laufe der Zeit ein hochwertiger Facharbeiterstamm herangebildet. Die Verkehrslage der sächsischen Industriestädte ist zwar nicht so günstig wie die der rheinischen, da größere Wasserstraßen meist fehlen. Die genannten Städte liegen jedoch an wichtigen Strecken des dichten sächsischen Eisenbahnnetzes, ferner liegen sie in der Nähe wichtiger Kohlenvorkommen. — Auf die niedrigeren Löhne in anderen sächsischen Gebieten, besonders in Ostsachsen, kommen wir weiter unten noch zurück.

Hohe Löhne sind ferner festzustellen in Augsburg und Neustadt a. d. H. Beide Städte haben eine günstige Verkehrslage, wodurch bereits zum Teil das hohe Lohnniveau verursacht sein kann. Augsburg ist Eisenbahnknotenpunkt und liegt am Lech. Noch heute läuft, wie einst im Mittelalter, einer der wichtigsten Verkehrswege, die Süddeutschland mit Italien verbinden, über Augsburg. Zu berücksichtigen ist ferner, daß hier die Textilindustrie auf ein besonders hohes Alter zurückblicken kann. Neustadt a. d. H. erfreut sich insofern einer günstigen Lage, als es nicht unweit von der Rheinstraße und des bedeutenden Industriebezirks Mannheim-Ludwigshafen gelegen ist. Außerdem findet das hohe Lohnniveau in Augsburg und in Neustadt a. d. H. eine Erklärung in der Tatsache, daß die Lohntarife in Südbayern und in der Pfalz unter starkem Gewerkschaftsdruck zustandegekommen sind[28]).

[28]) Der Verfasser stützt sich hier auf Mitteilungen seitens südbayerischer Unternehmerkreise, ferner auf eine persönliche Mitteilung der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz in Ludwigshafen, die auf Befragen u. a. schrieb:

Wenn die Löhne durch den Einfluß der Gewerkschaften über die durch die jeweilige Produktivität gegebene Höhe hinaus gesteigert werden, so könnte man von einem „künstlich" überhöhten Lohnniveau sprachen. Dieses wird sich auch auf die Dauer nicht halten können. So war es auch in der Pfalz. Man erkennt das daran, daß hier viele Textilunternehmungen (z. B. in Kaiserslautern und in Neustadt a. d. H.) ihren Betrieb einstellen mußten, weil infolge der hohen Löhne ihre Kosten zu hoch waren [29]).

Das hohe Lohnniveau in Neumünster in Holstein und in Delmenhorst bei Bremen findet seine Erklärung in der hervorragenden Lage dieser beiden Orte in der Nähe der See. Bezüglich Delmenhorst kann außerdem noch auf folgende interessante Tatsache hingewiesen werden: Delmenhorst war der Hauptsitz des bekannten Nordwolle-Konzernes, der im Jahre 1931 zusammenbrach. Schon vor der Katastrophe, insbesondere in den Jahren 1929 und 1930 waren die Löhne hier besonders hoch [30]). Der Konzern hatte noch bis vor der Katastrophe versucht, unter jeder Bedingung im Geschäft zu bleiben, zu diesem Zweck verkaufte er damals zu jedem Preis [31]), zahlte andererseits aber auch den Arbeitern die höchsten Löhne. Diese Tatsache zusammen mit den Expansionsbestrebungen des Konzerns stellt auch eine der Ursachen des hohen Lohnniveaus innerhalb des Konzernbereiches dar. Infolge dieser gewaltsamen Preis- und Lohnpolitik mußte es dann zu dem bekannten Zusammenbruch des Nordwolle-Konzerns kommen.

Löhne mittlerer Höhe sind überall dort zu finden, wo alle obengenannten, die Produktivität begünstigenden Faktoren entweder in schwächerem Maße oder nur teilweise vorhanden sind. Hier wären zu nennen Städte wie Hersfeld, Nordhausen, Mühlhausen, Göttingen, Apolda, Kassel, auch Hof/Bayern. Diese Städte liegen zwar meistens in einem gebirgigen und nicht sehr fruchtbaren Land, aber doch inmitten des Reichsgebietes und zum Teil auch in der Nähe größerer Kohlenvorkommen. Mit Ausnahme von Kassel liegen die genannten Städte an keinen Wasserstraßen; sie sind jedoch durch Eisenbahnen an die wichtigen Verkehrswege zu Wasser und zu Land angeschlossen.

Löhne mittlerer Höhe sind ferner feststellbar in manchen rheinischen Industriestädten, die nicht direkt an den großen Bahnlinien und

„... dann aber vor allem auch durch den außerordentlich starken Druck der Gewerkschaften, der in zahlreichen z. T. lang andauernden Streiks zum Ausdruck kam."

[29]) Laut Mitteilung einer maßgeblichen Persönlichkeit in Kaiserslautern.

[30]) Stat. Jahrbuch für das Deutsche Reich, 1934, S. 287.

[31]) Georg Katona, Die Nordwolle-Katastrophe, Der Volkswirt, 5. Jg. Nr. 44.

Wasserstraßen gelegen sind, wie z. B. in Kempen, Krefeld, M.-Gladbach, Gummersbach; ferner in den westfälischen Städten Bielefeld und Gütersloh. Diese Städte liegen in der Nähe und zum Teil inmitten großer Industriegebiete, sind jedoch nicht so gut dem Verkehr angeschlossen wie etwa die direkt am Rhein liegenden großen Industriestädte.

Schließlich sind noch Löhne mittlerer Höhe feststellbar in der württembergischen und badischen Textilindustrie in mittleren und größeren Städten, wie Reutlingen, Lörrach und Freiburg, die weder durch eine hervorragend günstige noch durch eine besonders ungünstige Verkehrslage gekennzeichnet sind.

In all den genannten Orten, in denen Löhne mittlerer Höhe festgestellt werden konnten, kann noch recht produktive Arbeit geleistet werden. Die Arbeit ist nicht so produktiv wie in den zuerst genannten besonders begünstigten Zentren der Industrie, aber produktiver als die Arbeit in den Gebieten, auf die im folgenden eingegangen werden soll.

Die niedrigsten Löhne in der deutschen Textilindustrie sind zu finden in Ostsachsen (z. B. Bautzen und Zittau), im östlichen Brandenburg (z. B. Landsberg a. d. W.), in der Lausitz (Cottbus, Sorau, Forst), und in Schlesien (Grünberg, Sagan, Langenbielau, Reichenbach, Görlitz, Lauban, Breslau). Es ist auffallend, daß all diese Gebiete im Osten Deutschlands liegen, aber dies deutet schon auf den Hauptgrund. Die Hauptsitze der deutschen Industrie sind eben in Mittel- und in Westdeutschland, während der Osten (abgesehen von Oberschlesien) aus verschiedenen Gründen wenig Industrie hat. Im Osten fehlt es an vielem, was zum Gedeihen einer Industrie nötig ist: an Kapital, an Verkehrswegen, an Handelsorganisationen, an kaufkräftigen Absatzmärkten usw. Abgesehen von den oberschlesischen Kohlengruben sind im Osten auch keine Bodenschätze vorhanden. Während West- und Mitteldeutschland nach zwei Seiten orientiert ist, nämlich nach Osten und nach Westen, und dazu noch einen leichten Zugang zur Nordsee hat, ist Ostdeutschland in der Hauptsache nur nach Westen gewandt und vom Westen viel mehr abhängig als der Westen vom Osten. Zu dieser allgemeinen Ungunst des Ostens für die Industrie kommt noch die verhältnismäßig geringe Fruchtbarkeit des Bodens hinzu und für viele schlesische und ostsächsische Industrieorte deren abgelegene Lage in unfruchtbaren, gebirgigen Gegenden.

Auffallend niedrige Löhne können jedoch auch in Hessen, z. B. in Fulda, festgestellt werden. Dieses Gebiet ist trotz seiner zentralen Lage innerhalb des Reichsgebietes recht abgelegen und vom Verkehr wenig erschlossen. Die oberhessische Textilindustrie ist überdies auch meist in kleineren abgelegenen Gebirtsorten ansässig und hat nur ein sehr armes Hinterland (Rhön, Vogelsberg).

Nach dem in fast ganz Deutschland geltenden Ortsklassensystem sind ferner niedrige Löhne festzustellen in kleineren und abgelegenen Orten in Thüringen, Nordbayern, Württemberg, Baden und in einigen Teilen des Rheinlandes. Es sind dies häufig Gebirtsorte. Im Schwarzwald wie in der Eifel, im Thüringer Wald wie im Fichtelgebierge, im Fränkischen Jura wie auf der Schwäbischen Alb hat sich die Textilindustrie wegen der dort üblichen niedrigen Löhne in vielen kleinen und mittleren Orten niedergelassen. Infolge der ungünstigen Verkehrslage, der Rauhheit des Klimas und der Unfruchtbarkeit der Gegend ist die Produktivität der dort geleisteten Arbeit meist nur gering. Diese geringe Produktivität zusammen mit der Tatsache, daß die Arbeiterschaft dieser Gegenden neben ihrer Fabrikarbeit meist noch ein wenig Ackerbau treibt, erklärt die dort üblichen niedrigen Löhne.

Mit diesen Feststellungen dürfte auch das Problem der Ortsklassen genügend geklärt sein. Die hohen Löhne in der Ortsklasse I, also in günstig gelegenen großen Städten und Industriezentren, und die entsprechend niedrigeren Löhne in Ortsklasse II und III haben ihren Grund in der verschiedenen Produktivität der einzelnen Gebiete. Jedenfalls sind die Unterschiede zwischen den Löhnen in den einzelnen Ortsklassen kein Ausdruck für die verschieden hohen Lebenshaltungskosten. Diese Kosten sind auch auf dem Lande nicht viel niedriger als in der Stadt; das billigere Wohnen auf dem Lande wird durch die höheren Preise für viele Gebrauchsartikel zum Teil wieder ausgeglichen. Es kommt übrigens auch vor, daß einzelne Orte von der Textilindustrie in andere Ortsklassen eingereiht werden als von anderen Industriezweigen, wie folgendes Beispiel aus Bayern lehrt [32]):

	Neu-Ulm	Hof/Bayern
Textilindustrie	III	I
Holzindustrie	—	III
Metallindustrie	I	I
Brauindustrie	II	I
Chemische Industrie	—	II

Die einzelnen Industriezweige nehmen also ihre Ortsklasseneinteilung nach den jeweils für sie wichtigen wirtschaftlichen Bedingungen vor und nicht nach etwaigen Unterschieden in den Lebenshaltungskosten.

Schließlich erwähnen wir noch die wenig feststellbaren, in diesen Zusammenhang gehörenden Heimarbeiterlöhne, obwohl die Untersuchung

[32]) Fetzer, H., Die Abstufung der Löhne in der bayerischen Industrie. Diss. Ffm. 1931, S. 27.

der Lohnunterschiede in der Heimarbeit nicht in den Rahmen dieser Arbeit fällt. Mit den Fabriklöhnen sind hierbei nur die Weberlöhne vergleichbar und zu diesem Vergleich stehen uns nur folgende Zahlen aus dem Jahre 1925 zur Verfügung [33]):

Handweberlöhne:

Material	Ort	Lohn in Pfg.	Besondere Bemerkg.
Seide	Am Niederrhein	64	1 Fall
Decken	Lichtenstein	50—57	3 „
Chenille	Bln-Nowawes	55	1 „
Seide	Bergisches Ld.	40, 48	2 „
„	Am Niederrhein	34—40	3 „
B'wolle, Wolle	Eichsfeld	35—36	4 „
„	Fichtelgebirge	29—35	10 „
Seide	Bergisches Ld.	32, 35	2 „
B'wolle, Wolle	Eichsfeld	31—33	5 „
„	Fichtelgebirge	38	1 „
Decken	Callenberg/Sa.	30	2 „
Chenille	Langsfeld/Erzgeb.	30	1 „
Decken	Callenberg/Sa.	16	1 „
B'wolle, Wolle	Fichtelgebirge	16—23	4 „

Ein Vergleich der Löhne der Textilindustrie mit denen der Textilheimarbeit ist nicht ohne weiteres möglich, da die Industrie unter ganz anderen Produktionsbedingungen arbeitet als die Heimarbeit. Ferner können die oben angeführten Zahlen nur bedingt zu einem Vergleich herangezogen werden, da sie wie fast alle Heimarbeiterlöhne keine allgemeine Geltung haben, sondern häufig nur für einen einzelnen Fall gelten, der oft besonders gelagert ist. Immerhin ist die allgemeine Feststellung möglich, daß die Fabriklöhne erheblich höher sind als die Heimarbeiterlöhne. Dieser große Lohnunterschied hängt damit zusammen, daß ein Fabrikarbeiter in einer günstig gelegenen, neuzeitlich eingerichteten Fabrik viel mehr zu leisten vermag, als ein entlegen wohnender, mit mangelhaften Hilfsmitteln ausgestatteter Heimarbeiter, der womöglich auch noch körperlich weniger leistungsfähig ist. Ferner ist bei den wenigen angeführten Heimarbeiterlöhnen die Feststellung interessant, daß die Löhne in den durch Verkehrslage, Klima usw. begünstigten Gebieten in der Regel auch etwas höher sind.

[33]) Arndt, P., Heimarbeiterelend in Deutschland, Jena 1927, S. 35 ff.

Im übrigen darf auf die einschlägige, äußerst umfangreiche und interessante Literatur Bezug genommen werden [34]).

8. Lohnunterschiede nach Größe der Familie.

Schließlich wollen wir noch kurz die Lohnunterschiede betrachten, die sich aus den sogenannten Sozialzulagen ergeben, nämlich den Zulagen, die verheiratete Arbeiter oder Arbeiter mit Kindern bekommen. Die folgende Uebersicht soll uns einen Ueberblick darüber geben, in welchen Gebieten und in welcher Höhe Sozialzulagen gewährt werden:

Gegend, Ort [35])	Sozialzulage für Verheiratete Pfg. je Std.	Sozialzulage für jedes Kind Pfg. je Std.
Nordost		
Berlin	2,0	2,0
Landsberg W.	—	—
Lausitz	—	—
Schlesien	—	—
Westsachsen	—	—
Ostsachsen	—	—
Thüringen	—	—
Greiz-Mühlhausen	—	—
Apolda	[36])	—
Nordhausen	—	—
Hannover		
Hannover	[37])	—
Göttingen	[38])	—
Nord		
Neumünster	1,2	1,0
Hamburg	[39])	—

[34]) Arndt, P., Die Heimarbeit im rhein-mainischen Wirtschaftsgebiet, Jena 1914; Ders., Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit, Jena 1932. Ders. Heimarbeiterelend in Deutschland, Jena 1927.

[35]) Tarifsammlung ... 1932.

[36]) Verheiratete von 20—23 Jahren erhalten die Sätze der über 23jährigen.

[37]) Verheiratete Männer von 20—23 Jahren erhalten die Sätze der über 23jährigen.

[38]) Verheiratete Männer sowie Frauen, die Haushaltungsvorstände sind, unter 22 Jahren erhalten die Sätze der über 22jährigen.

[39]) Verheiratete Männer unter 25 Jahren erhalten die Sätze der über 25jährigen.

Gegend, Ort	Sozialzulage für Verheiratete Pfg. je Std.	Sozialzulage für jedes Kind Pfg. je Std.
Westfalen		
Bielefeld	1,82	1,82
Gütersloh	1,64	1,64
Herford	[40]	—
Münster	—	1,0
Rechts-Rheinland		
Elberfeld	—	—
Gummersbach	1,0	1,0
Duisburg	1,0	1,0
Links-Rheinland		
Aachen	1,0	1,0
Krefeld	1,0	1,0
M.-Gladbach	1,5	1,5
Viersen	1,5	1,5
Kempen	1,3	1,3
Düren	[41]	[41]
Hessen	—	—
Bayern	[42]	—
Württemberg	—	—
Baden	[42]	—
Pfalz	—	—

Wir stellen fest: In vielen Gebieten werden überhaupt keine Sozialzulagen gewährt, und zwar sowohl in Gebieten mit hohem Lohnniveau, wie z. B. in Westsachsen, in der Pfalz, in Aachen, Elberfeld und Greiz, wie auch in Gebieten mit niedrigem Lohnniveau, wie z. B. in der Lausitz, in Schlesien, in Ostsachsen, Hessen, Landsberg a. d. W.

In anderen Gebieten erhalten jüngere Verheiratete den Lohn des älteren Unverheirateten, was sich in einer zeitweisen Lohnerhöhung von 3—8 Pfennig ausdrückt, und zwar in Apolda, Hannover, Göttingen, Hamburg, Herford, Bayern und Baden. Mit Ausnahme von Hamburg und Hannover, wo ein relativ hohes Lohnniveau festzustellen ist, haben die genannten Orte und Gebiete ein Lohnniveau von durchschnittlich mittlerer Höhe aufzuweisen.

[40]) Verheiratete Männer von 20—24 Jahren erhalten die Sätze der über 24jährigen.

[41]) Für Verheiratete mit mehr als 1 Kind 10% Zuschlag.

[42]) Verheiratete von 20—25 Jahren erhalten die Sätze der über 25jährigen.

Eine andere Regelung wird in folgenden Städten durchgeführt: Berlin, Neumünster, Gummersbach, Duisburg, Bielefeld, Gütersloh, Krefeld, M.-Gladbach, Viersen und Kempen. Hier erhält jeder Verheiratete, gleich welchen Alters, und jeder Arbeiter mit Kindern für den Ehegatten und für jedes Kind einen Zuschlag von je etwa 1—2 Pfennig. Diese letztere Regelung belastet die Arbeitgeber am meisten und ist für die davon betroffenen Arbeitnehmer am günstigsten, da sie dauernd ist und auf die Kinderzahl Rücksicht nimmt: so erhält ein 26jähriger Verheirateter mit 3 Kindern in Bayern keine Zulage, dagegen in M.-Gladbach eine solche von insgesamt 6 Pfennig.

Die Sozialzulagen verdanken ihre Entstehung, wie schon der Name sagt, lediglich sozialen Erwägungen; sie sind nicht an irgendwelche wirtschaftlichen Mehrleistungen gebunden. Damit stellt die Sozialzulage auch keinen Arbeitslohn im eigentlichen Sinne, d. h. keinen Leistungslohn dar. Die infolge dieser Sozialzulage sich bildenden Lohnunterschiede lassen sich daher mit wirtschaftlichen Gründen nicht erklären.

An sich liegt die Vermutung nahe, daß der Soziallohn überall dort anzutreffen ist, wo die Lohnfestsetzung unter Gewerkschaftsdruck stattfand. Dies ist aber durchaus nicht der Fall. Wir müssen hier die wichtige Unterscheidung zwischen den freien und den christlichen Gewerkschaften machen und stellen hierbei fest, daß die freien Gewerkschaften in der Regel Anhänger des Leistungslohnes und Gegner des Soziallohnes waren, während die christlichen Gewerkschaften den Soziallohn befürworteten. Wir hatten seinerzeit darauf hingewiesen, daß z. B. in der Pfalz die dort üblichen hohen Löhne unter Gewerkschaftsdruck zustandegekommen sind, und nun zeigt sich, daß hier keine Sozialzulagen gewährt werden.

Jedenfalls muß angenommen werden, daß an den Orten, an denen Soziallöhne gezahlt werden, die örtlichen Gewerkschaften damit einverstanden waren; daß also in den betreffenden Gebieten (z. B. das Rheinland) der Schwerpunkt bei den christlichen Gewerkschaften lag. Auf die Dauer muß nämlich der Unternehmer das, was er an die Verheirateten „zuviel" bezahlt, beim Arbeitslohn der Ledigen einsparen, und daraus erklärt sich auch die Gegnerschaft vieler Gewerkschaften gegen den Soziallohn.

Bei der Untersuchung der Gegenden, in denen keine oder nur vorübergehend Sozialzulagen bezahlt werden, fällt uns auf, daß diese mit wenig Ausnahmen Gegenden sind, in denen die Arbeiterschaft außer ihrer Fabrikarbeit noch etwas Landwirtschaft betreibt, wie z. B. in Baden, Württemberg, Hessen, Thüringen, Schlesien, zum Teil auch in Sachsen. Dauernde Sozialzulagen sind meist nur in ausgesprochenen Industrie-

städten anzutreffen, wo die Arbeiterschaft lediglich durch Fabrikarbeit ihren Lebenunterhalt finden kann.

Ein württembergischer Textilarbeiter, der neben seiner Fabrikarbeit noch mit seinen Angehörigen ein paar Aecker bebaut, ist auch nicht in gleichem Maße auf eine Sozialzulage angewiesen, wie etwa ein verheirateter Arbeiter in Berlin, der keinen Nebenerwerb hat und dessen Angehörige nicht selbst etwas verdienen.

Allgemeiner Teil.

1. Allgemeine Tatsachen.

Bevor wir dazu übergehen, die im Speziellen Teil herausgestellten und gewürdigten Einzelerscheinungen zusammenfassend darzustellen und sie auf gemeinsame Eigenschaften, Ursachen und Wirkungen hin zu untersuchen, wollen wir kurz die Stellung und Bedeutung der deutschen Textilindustrie im allgemeinen beleuchten, da dies für das Gesamtverständnis notwendig erscheint.

Im Jahre 1925 [1]) stellte die deutsche Industrie mit 1,8 Millionen Betrieben, 12,7 Millionen beschäftigten Personen und 22 Millionen PS die größte europäische Wirtschaftseinheit dar; sie wurde nur von der Industrie der Vereinigten Staaten von Amerika mit ihren 15 Millionen Beschäftigten übertroffen. Die deutsche Industrie wird von der amtlichen Statistik eingeteilt in die Produktionsmittelindustrie (6,4 Millionen beschäftigte Personen, 13,7 Millionen PS) und die Verbrauchsgüterindustrie (6,3 Millionen beschäftigte Personen, 4,9 Millionen PS). Innerhalb der Verbrauchsgüterindustrie nimmt das Textil- und Bekleidungsgewerbe mit 2,6 Millionen beschäftigten Personen und 1,4 Millionen PS die erste Stelle ein und hieran ist die Textilindustrie allein mit 1,2 Millionen Beschäftigten und 1,3 Millionen PS wiederum an erster Stelle beteiligt.

Die für die deutsche Textilindustrie übliche Einteilung in ihre einzelnen Zweige kommt in folgender, aus dem Jahre 1925 stammenden Aufstellung zum Ausdruck [2]).

[1]) Deutsche Wirtschaftskunde 1930, S. 109 f.
[2]) Deutsche Wirtschaftskunde 1930, S. 150.

Industrie	Personenzahl	%	davon weibl. %	Kraftmaschinenleist. PS	%
Insgesamt	1 212 400	100	56,9	1 297 000	100
darunter:					
Seidenindustrie	80 800	6,6	56,5	61 000	4,7
Wollindustrie	204 400	16,9	52,9	275,000	21,2
Baumwollindustrie	299 600	24,7	54,4	566 000	43,7
Bastfaserindustrie	111 600	9,2	57,4	125 000	9,7
Wirkerei, Strickerei	222 500	18,4	71,8	47,000	3,6

In den Produktionsmittelindustrien betrug 1925 der Prozentsatz der beschäftigten Frauen 6,9 % der gesamten Beschäftigten; in der Verbrauchsgüterindustrie jedoch 38,8 % [3]).

Die Stellung der deutschen Textilindustrie im auswärtigen Handel soll folgende Aufstellung zeigen [4]):

Ware (1931)	Einfuhr Mill. RM.	Ausfuhr Mill. RM.
Rohstoffe	804,1	130,7
Garne	207,4	128,4
Gewebe	99,1	443,6

Die vergleichsweise große Bedeutung der Textilindustrie in Deutschland kann auf verschiedene Weise abgeschätzt werden. Zunächst einmal ist bemerkenswert, daß die Textilindustrie im Jahre 1925 allein für rund 3,4 Millionen RM. [5]) Werte erzeugt hat bei einer Gesamtproduktion der deutschen Industrie von 30 Milliarden RM. [6]) im gleichen Jahr. Es kann auch ein Vergleich durchgeführt werden auf Grund der Zahl der beschäftigten Personen: 10 % der gesamten Industriearbeiter Deutschlands sind in der deutschen Textilindustrie beschäftigt.

Weiterhin ist die Tatsache wichtig, daß in der Textilindustrie mehr Frauen als Männer beschäftigt werden. Hier beträgt der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Arbeiter 57 %, während der Anteil der Frauen an der gesamten deutschen Industriearbeiterschaft nur 34 % beträgt. Dazu tritt noch die auffallende Anzahl der jugendlichen Arbeiter im Verhältnis zur Anzahl der Erwachsenen. Wohl in keiner anderen Indu-

[3]) Deutsche Wirtschaftskunde 1930, S. 113.
[4]) Stat. Jahrb. 1933, S. 186 ff.
[5]) Deutsche Wirtschaftskunde 1930, S. 153 ff.
[6]) „ „ „ „ 109.

strie ist der Anteil der Jugendlichen so groß wie in der Textilindustrie. Besonders deutlich zeigt sich dies bei den Frauen: der Hauptteil der weiblichen Textilarbeiterschaft fällt in das Alter von 18—21 Jahren; mit anderen Worten, über die Hälfte der weiblichen Textilarbeiter erreicht nicht einmal den Alterslohn. Bei den Männern ist der Anteil der Jugendlichen geringer, da hier auch die älteren Jahrgänge stärker besetzt sind. Viele Mädchen gehen nur deswegen in die Fabrik, um für die Zeit bis zu ihrer Verheiratung Beschäftigung und einen kleinen Verdienst zu haben. Aeltere Frauen findet man fast nur als qualifizierte Arbeiterinnen, etwa als Weberinnen. Die Weber dagegen, die nicht besser bezahlte Stellungen in anderen Industrien suchen und finden, sind auf ihre Arbeit in der Textilindustrie angewiesen und finden darin meist ihre Lebensstellung.

Wichtig ist ferner das Verhältnis der einzelnen Zweige der Textilindustrie untereinander und ihre Bedeutung innerhalb der Textilindustrie, wie sie in obiger Tabelle zum Ausdruck kommt. Demnach hat die Baumwollindustrie die größte Bedeutung, dann folgen in kurzen Abständen die Wollindustrie und die Wirkerei und Strickerei, dann in größeren Abständen die Bastfaserindustrie und die Seiden- und Kunstseidenindustrie. In der Woll- und Baumwollindustrie ist der Großbetrieb vorherrschend, vor allem in der Spinnerei gibt es fast nur Großbetriebe, während in der Weberei auch häufig der Mittel- und Kleinbetrieb vorkommt. In der Wirkerei und Strickerei herrscht dagegen der Klein- und Mittelbetrieb vor. Der Grund für diese Verteilung von Klein-, Mittel- und Großbetrieben liegt darin, daß die Spinnereibetriebe nur im großen wirtschaftlich arbeiten können. Sie erfordern eine großzügige technische Anlage, viel Antriebskraft und daher auch viel Kapital. Die Webereibetriebe können auf große technische Anlagen verzichten, wenn sie die zum Teil schwierige Vor- und Nachbehandlung der Garne bzw. der Gewebe anderen Betrieben überlassen. Für die Wirkerei und Strickerei sind in der Regel die einfachsten und billigsten Anlagen ausreichend; eine Strickmaschine mit einem kleinen Elektromotor kann jedermann ohne viel Kosten und Umständlichkeiten zu Hause aufstellen. — Die Bastfaser- und Seidenindustrie besteht hauptsächlich aus Mittel- und Großbetrieben.

Wichtig ist schließlich die allgemeine Feststellung, daß die Textilindustrie Güter erzeugt, die unmittelbar dem Verbrauch dienen. Der Verbrauch von Textilfertigfabrikaten schwankt sehr stark je nach der Gesamtkonjunkturlage der Volkswirtschaft; im Aufschwung nimmt der Verbrauch infolge der allgemeinen Einkommensteigerung ziemlich stark zu, während in der Krise eine Verbrauchsschrumpfung bemerkbar wird.

Dabei ist zu beachten, daß die Nachfrage nach Kleidungsstücken noch durch folgenden Umstand beeinflußt wird: in Zeiten allgemein ungünstiger Einkommensverhältnisse werden namentlich die mittleren und ärmeren Schichten die Neuanschaffung von Kleidern und Wäsche solange wie möglich hinausschieben. Erst bei Besserung der allgemeinen Wirtschaftslage geht man dazu über, schadhafte Stücke zu erneuern. Für die Textilindustrie wirkt sich das als große Krisenempfindlichkeit aus; sie spürt die Krise zuerst und sehr stark [7]). Der Konkurrenzkampf ist hier besonders heftig, sowohl im Inland, da die Textilindustrie ja nicht kartelliert ist, als auch gegen das Ausland.

Alle diese Umstände haben die deutsche Textilindustrie dazu gezwungen, ihre gesamten Betriebseinrichtungen möglichst rationell zu gestalten und besonders die Löhne auf die Höhe zu bringen, die wirtschaftlich tragbar ist.

2. Besondere Tatsachen.

Wenn wir nunmehr die im Speziellen Teil dargestellten Einzelerscheinungen übersehen, so ergibt sich zunächst die allgemeine Feststellung, daß in der deutschen Textilindustrie tatsächlich erhebliche Lohnunterschiede bestehen. Außerdem müssen wir feststellen, daß die Lohnunterschiede die verschiedensten Gründe haben.

Es verdient z. B. ein Berliner Weber 40 % mehr als ein ostmärkischer; ein erwachsener Arbeiter mehr als doppelt so viel wie ein 14-jähriger. Es erhalten aber z. B. Männer und Frauen an manchen Orten den gleichen Lohn und der Lohn eines Verheirateten ist oft nur um 1 Pfennig höher als der eines Ledigen. Wesentlich ist, ob die Lohnunterschiede häufig oder selten auftreten. Die allgemeine Minderentlohnung der Frau gegenüber dem Mann ist für das Gesamtproblem wichtiger als die Tatsache, daß hier und da ein Verheirateter einige Pfennige mehr erhält als ein Lediger.

Zunächst sind die Lohnunterschiede hervorzuheben, die sich aus den Lohnvergleichen zwischen den einzelnen Gegenden und Orten ergeben, und die zum Teil sehr groß sind. Diese Unterschiede im Lohnniveau der einzelnen Gegenden bilden gewissermaßen erst das Fundament, auf dem die einzelnen Löhne, verschieden nach Geschlecht, Alter usw. aufgebaut werden. Es konnte bereits darauf hingewiesen werden, daß die Differenzierung des Lohnniveaus darauf beruht, daß manche Orte und Gegenden

[7]) Vgl. hierzu allgemein Spiethoff, Art. Krisen im Handwörterbuch der Staatswissenschaft. 4. Aufl. Jena 1925, 6. Bd. S. 18 ff.

durch Lage, Entwicklung, Menschen, technische und natürliche Anlagen, Kapital usw. begünstigt sind, daß hier also besonders produktiv gearbeitet werden kann, während in anderen Gegenden derartig günstige Bedingungen nicht anzutreffen waren. Die lokalen Unterschiede des Lohnniveaus wurden somit auf die verschiedene Ergiebigkeit der Arbeit von Ort zu Ort, von Landschaft zu Landschaft zurückgeführt. Außerdem wurde da und dort eine Beeinflussung der Lohnhöhe durch die Gewerkschaften festgestellt.

An zweiter Stelle könnten mit etwa gleicher Berechtigung die Lohnunterschiede genannt werden, die aus der Verschiedenheit der individuellen Leistungen entspringen und die Lohnunterschiede, die sich aus der Verschiedenheit des Geschlechts, des Alters und der Ausbildung ergeben. Zunächst seien die Lohnunterschiede aus der Verschiedenheit des Geschlechts aufgeführt, die gerade in der Textilindustrie bedeutsam sind, ist doch der durchschnittliche Lohnunterschied (etwa 30 %) recht beträchtlich. Die geringere Entlohnung der Frauenarbeit wurde auf deren geringere Produktivität zurückgeführt, zum Teil auch auf „historische Momente", während als Grund für manche örtlichen Abweichungen von der Regel gewisse Machtverhältnisse innerhalb der Gewerkschaften nachgewiesen wurden. Als Grund für die sich innerhalb der verschiedenen Altersstufen ergebenden Lohnunterschiede wurde ebenfalls die verschiedene Produktivität der Arbeit der einzelnen Altersklassen festgestellt. Bei der Untersuchung der unterschiedlichen Entlohnung der ungelernten und angelernten Arbeiter zeigte sich, daß der höhere Lohn des Angelernten ebenfalls aus seiner größeren Leistung entspringt.

Von geringerer Bedeutung ist die Erscheinung des sogenannten Soziallohnes; er kommt nicht überall vor und verursacht nur geringe Lohnunterschiede. Er stellt ferner kein Entgelt für irgendeine individuelle Mehrleistung dar, sondern verdankt seine Entstehung sozialen Erwägungen.

3. Ursachen.

a) Wirtschaftliche Ursachen.

Nachdem wir nun die gesamten Lohnverhältnisse in der deutschen Textilindustrie zuerst im einzelnen und soeben in einem kurzen Gesamtüberblick gekennzeichnet haben, können wir dazu übergehen, die Gründe, auf denen diese Lohnunterschiede beruhen, im ganzen darzustellen.

Dabei kommt es wesentlich darauf an, die verschiedenen Gründe übersichtlich zu ordnen. Denn der Haupteindruck, den die Betrachtung der Lohndifferenzen in der Textilindustrie erweckt, ist der einer unabsehbaren Mannigfaltigkeit; die verschiedensten Faktoren wirken aufeinander ein, sich gegenseitig verstärkend, verringernd oder durchkreuzend. Nach welchen Gesichtspunkten aber kann zweckmäßigerweise eine solche Einteilung der Gründe vorgenommen werden? Das Einteilungsprinzip muß umfassend sein und geeignet, Wichtiges vom Unwichtigen zu scheiden. In dieser Hinsicht scheint uns besonders bedeutungsvoll die Frage zu sein, welchen Bestimmungsgründen der Lohnhöhe die stärkste und dauerhafteste Wirkung zukommt. Da zeigte nun bereits der kurze Rückblick auf die Tatsachen, die unsere Untersuchung feststellen konnte, daß alles, was mit der Leistungsfähigkeit der Arbeit zusammenhing, von größerer Tragweite für die Bestimmung der Lohnhöhe war, als etwa machtmäßige Einflüsse.

Wir wollen diejenigen Bestimmungsgründe für die Lohnhöhe, die in der Produktivität oder Leistungsfähigkeit der Arbeit wurzeln, als wirtschaftliche, alle anderen aber als außerwirtschaftliche Ursachen bezeichen. Zwar wird das Wort „Wirtschaft" und „wirtschaftlich" zuweilen in verschiedenem Sinne gebraucht. Der allgemeine Sprachgebrauch geht aber zweifellos dahin, darunter alle diejenigen Erscheinungen der Wirklichkeit zu verstehen, die es mit der Deckung des Bedarfs an (knappen) Gütern zu tun haben. Alles, was die Hervorbringung und die Bereitstellung von solchen Gütern beeinflußt, insbesondere auch der Grad der Leistungsfähigkeit der menschlichen Arbeit, ist somit von „wirtschaftlicher" Bedeutung. Die Haupteinteilung der Ursachen für die Lohndifferenzierung ist also die in wirtschaftliche und außerwirtschaftliche.

Die wirtschaftlichen Gründe für sich betrachtet bilden nun keineswegs eine einheitliche Gruppe von Faktoren. Um hier der Mannigfaltigkeit Herr zu werden, unterscheiden wir [8]) allgemeine und besondere oder individuelle Verhältnisse, die auf den Leistungsgrad der Arbeit von Einfluß sind. Die ersteren sind dadurch gekennzeichnet, daß sie Unterschiede im Lohnniveau bestimmter Arbeitergruppen hervorrufen; die individuellen Verhältnisse dagegen bewirken Unterschiede in der Leistungsfähigkeit der einzelnen Arbeiter.

Wir wollen zuerst die allgemeinen Faktoren berücksichtigen. Es handelt sich dabei im einzelnen um nationale, regionale, sachliche und

[8]) Vgl. Paul Arndt, Lohngesetz und Lohntarif, Frankfurt a. Main 1926, S. 126 f.; Ders. Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit 2. Aufl. Jena 1932 S. 37.

organisatorische Bestimmungsgründe der Leistungsfähigkeit der Arbeit. Natürlich ist auch die Gesamtwirtschaftslage, d. h. die allgemeine konjunkturelle Lage von großer Bedeutung für die Lohnhöhe. Darauf kann im Rahmen dieser Arbeit jedoch nicht eingegangen werden, da die Bedeutung der allgemeinen Konjunktur nur bei zeitlichen Lohnvergleichen über mehrere Jahre hinweg in Erscheinung tritt, unsere Untersuchung aber sich grundsätzlich auf einen bestimmten „Zeitpunkt" (1932) beschränkt hat. Anders ist es dagegen mit der sogenannten Branchenkonjunktur. Deren Bedeutung für die Höhe der Löhne kann auch ohne Berücksichtigung der zeitlichen Entwicklung festgestellt werden, also etwa durch Vergleich verschiedener Branchen oder Gegenden[9]). Wir wollen der Einfachheit halber die Faktoren, die hierbei zu berücksichtigen sind, unter den „sachlichen" Bestimmungsgründen erörtern.

Die nationale Bedingungen der Arbeitsleistung und damit der Lohnhöhe können in unserer Untersuchung nicht in Erscheinung treten, da wir uns auf Deutschland beschränkt haben.

Die Bedeutung der regionalen Verhältnisse für die Differenzierung der Löhne konnten wir dagegen an zahlreichen Beispielen deutlich erkennen. Es handelt sich hier um eine Gruppe verschiedener Faktoren, die günstig oder ungünstig auf die Ergiebigkeit der Arbeit und damit auf die Lohnhöhe einwirken können.

Hohe Löhne werden gefunden in Gebieten mit gutem Klima, mit fruchtbarem Boden, in rohstoffreichen und rohstoffnahen Gebieten, in Gebieten starker Industrialisierung, in Gebieten günstiger Verkehrslage (an wichtigen Straßen, Eisenbahnen, Wasserstraßen), in Großstädten, in kapitalreichen Gebieten mit ausgebauten Kreditorganisationen. Niedrige Löhne werden gefunden in unfruchtbaren Gebieten mit rauhem Klima, in rohstoffarmen, vom Verkehr und vom Kapital nicht erschlossenen, abgelegenen Gebieten.

Ein besonderer, im wesentlichen außerwirtschaftlicher Grund für den Lohnunterschied zwischen Großstadt und ländlichen Gebieten soll weiter unten erörtert werden (vgl. unten S. 54).

Bei den sachlichen Bedingungen ist zunächst zu denken an die Größe und die Bedeutung des gesamten Industriezweiges. Da wir nur die Textilindustrie behandelt haben, mußten allgemeine Lohnvergleiche mit

[9]) Ueber die verschiedenen logischen Möglichkeiten des Lohnvergleichs vgl. Siegfried Wendt, Die methodischen Grundlagen der Lohntheorie (Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, III. F. 82. Bd., 1932/II) S. 181 f. — Wenn allerdings Wendt behauptet (S. 182), daß das „eigentliche Lohnproblem ... erst mit der Frage nach der Gesamtentwicklung aller Lohneinkommen beginnt", d. h. also beim zeitl. Lohnvergleich, so kann dem nicht zugestimmt werden; die örtlich, sachlich und individuell bedingten Lohnunterschiede stellen ein mindestens ebenso wichtiges Problem dar. —

anderen Industrien unterbleiben. Innerhalb eines und desselben Industriezweiges können einzelne Unternehmungen eine verschieden große Bedeutung haben. Es ist möglich, daß ein Unternehmen sich durch besondere Leistungsfähigkeit auszeichnet; die Löhne werden dann verhältnismäßig hoch sein. So weit freilich die konkurrenzmäßige Ueberlegenheit einer bestimmten Unternehmung lediglich auf der persönlichen Tüchtigkeit und Fähigkeit des Unternehmers beruht, hat dies für die Löhne der unselbständigen Arbeiter keine Bedeutung, sondern die größere Produktivität wird sich hier in dem größeren Unternehmerlohn auswirken. Von solchen persönlichen Eigenschaften der Unternehmerleistung müssen wir also absehen, wenn wir die Lohnunterschiede der abhängigen Arbeiter von Unternehmung zu Unternehmung erklären wollen. Was nicht persönlich bedingt ist, kann man zweckmäßigerweise als sachlich bedingt bezeichnen. In dieser Hinsicht ist vor allem die technische Ausrüstung der Unternehmung zu erwähnen. Fortgeschrittene Technik wird ceteris paribus höhere Löhne hervorrufen als veraltete Maschinerie. Allerdings muß beachtet werden, daß der technische Fortschritt allein noch nicht eine höhere Leistungsfähigkeit des Betriebes gewährleistet; es muß eine entsprechende Aufnahmefähigkeit des Warenmarktes gegeben sein, denn sonst würden die technischen Verbesserungen zu einem Ueberangebot an Waren und damit zum Preisfall führen können, sodaß die technischen Neuerungen nicht beibehalten werden können. Es kommt also auf den Ertragswert der Arbeit, auf ihre wirtschaftliche und nicht so sehr auf ihre technische Leistung an [10]). Weiterhin kann das Ansehen einer Unternehmung von Bedeutung sein. Alteingesessene Firmen z. B. erfreuen sich oft eines besonderen Vertrauens. Das kann zu einer Bevorzugung ihrer Waren von seiten der Käufer führen, gleichzeitig aber auch die Kreditwürdigkeit des Unternehmens steigern. Beides erhöht den Leistungsgrad der Unternehmung, damit die Ergiebigkeit der Arbeit und ist somit ein Grund für hohe Löhne.

Mit dem letztgenannten Punkt berühren sich eng die organisatorischen Verhältnisse der einzelnen Unternehmungen. Darunter ist alles das zu verstehen, was die Art und Weise des Ineinandergreifens der verschiedenen Vorgänge innerhalb der Unternehmung betrifft. Die einzelnen Arbeitsgänge müssen möglichst reibungslos ineinander übergehen, Rohstoffbezug und Warenvertrieb muß dem Tempo und dem jeweiligen Umfang des Fabrikationsprozesses angepaßt werden, jedem Arbeiter muß der seinen besonderen Fähigkeiten entsprechende Platz angewiesen werden usw. Je besser die Organisation einer Unternehmung diesen An-

[10]) Vgl. M. Simon, Der wissenschaftliche Streit über die Berechtigung der Heimarbeit. Jena 1931, S. 67.

forderungen genügt, um so höher wird die Produktivität der Arbeit und damit der Lohn sein.

Die individuellen Faktoren der Leistungsfähigkeit müssen zur Erklärung der Lohnunterschiede von Arbeiter zu Arbeiter herangezogen werden. Es handelt sich dabei um Bedingungen der Produktivität, die mit der Person des Arbeiters verknüpft sind.

Wiederum zeigt sich eine große Mannigfaltigkeit in der Abstufung der Einzellöhne als Folge der Verschiedenartigkeit der individuellen Leistungsfähigkeit. Zu beachten ist besonders der Einfluß des Geschlechts, des Alters, der Ausbildung, der persönlichen Tüchtigkeit und Geschicklichkeit.

So zeigt sich zunächst die verschiedene individuelle Leistungsfähigkeit der Arbeit beim Vergleich der Männer- und Frauenarbeit, wobei sich herausstellt, daß die Männer infolge ihrer Veranlagung vielfach solche Arbeitsplätze ausfüllen, wo vom Arbeiter mehr an physischer Kraft, Energie usw. verlangt wird. Die verschiedene Leistungsfähigkeit zeigt sich ferner beim Vergleich der verschiedenen Altersklassen. Der höhere Grad der Geschicklichkeit, des Verständnisses für die Arbeit, der Erfahrung in Organisationsfragen wird erst mit zunehmendem Alter erreicht und infolgedessen steigen auch die Leistungen bis zum Alter von etwa 25 Jahren. Die verschiedene Leistungsfähigkeit erscheint auch bei der Einteilung der Arbeiter in Gelernte, Ungelernte und Angelernte.

Die im einzelnen die Lohnhöhe bestimmende individuelle Leistungsfähigkeit hängt aber auch von der Art der Tätigkeit im einzelnen ab, die der Arbeiter in der Industrie ausübt. Je schwieriger eine Maschine zu bedienen ist, desto höher wird der Lohn sein. Meistens wird die Maschine um so leistungsfähiger sein, je höhere Anforderungen sie an den Arbeiter stellt. Es ist keineswegs immer so, daß die zunehmende Mechanisierung der Arbeit geringere Anforderungen an die Fähigkeiten des Arbeiters stellen läßt. Selbst wenn bei den modernsten Maschinen die Tätigkeit des Arbeiters sich oft darauf beschränkt, gewisse einfache Handgriffe an der Maschine auszuführen, so schließt das nicht aus, daß der Arbeiter besonders geschult und intelligent sein muß. Denn meist wird von ihm verlangt, daß er die Arbeitsweise der Maschine genau kennt, daß er in der Lage ist, etwaige Fehlleistungen oder Mängel der Maschine sofort festzustellen und womöglich kleine Reparaturen selbst vorzunehmen. In solchen Fällen wird der Arbeiter besonders hoch entlohnt. Die Lohnhöhe hängt auch teilweise davon ab, ob der Arbeiter wenig oder viel an Maschinen zu tun hat, ob er eine oder mehrere Maschinen zu bedienen hat und ob die quantitative Leistung der Maschine groß oder klein ist.

Die Gründe wirtschaftlicher Natur, die zu den Lohnunterschieden in der deutschen Textilindustrie führen, können folgendermaßen zusammengefaßt werden: Die Lohnunterschiede rühren in erster Linie und oft ausschließlich von Unterschieden in dem Grad der Produktivität der geleisteten Arbeit her. Hierbei sind sowohl die allgemeinen (nationalen, regionalen, sachlichen und organisatorischen) wie auch die individuellen wirtschaftlichen Verhältnisse von Bedeutung. Indessen lassen sich manche Lohnunterschiede mit wirtschaftlichen Gründen allein nicht erklären, sondern in vielen Fällen spielen auch außerwirtschaftliche Gründe mit. Diese sollen im folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

b) Außerwirtschaftliche Ursachen.

Unter den außerwirtschaftlichen Ursachen, die hier und da auf die Lohnhöhe und auf die Lohnunterschiede Einfluß haben, sind zunächst die zu nennen, die sich aus den Machtverhältnissen ergeben. Hierbei können wir zweierlei unterscheiden: Einmal den Interessengegensatz zwischen Unternehmer und Arbeiter und dann die Interessengegensätze innerhalb der Arbeiter selbst, nämlich zwischen den einzelnen Arbeitergruppen.

Diese Interessengegensätze an sich sind zwar im wesentlichen wirtschaftlicher Natur und wirtschaftlich bedingt, und solange sich diese Interessengegensätze derart auswirken, daß sämtliche beteiligten Personen so entlohnt werden, wie es der Produktivität der Arbeit entspricht, so kann nicht eingewandt werden, daß sich hier die Lohnhöhe nicht aus wirtschaftlichen Ursachen gebildet habe.

Der Tatbestand wird jedoch anders, wenn der Interessenstreit nicht zugunsten der Partei entschieden wird, die dies aus wirtschaftlichen Gründen heraus für sich beanspruchen könnte (z. B. wegen ihrer größeren Leistung), sondern zugunsten der Partei, die ihrem Gegner gegenüber eine, etwa politisch bedingte Machtstellung innehat [11]).

Beim Interessengegensatz Unternehmer — Arbeiter streiten sich die beiden Gegner um den Ertrag, den die Produktion ergibt. Die Arbeiter

[11]) Ueber das sozialökonomische Machtmoment und das Wesen der ökonomischen Macht vgl. besonders Hans-Jürgen Seraphim, Grundsätzliches zu den Möglichkeiten einer Preis- und Lohnpolitik. In: Schmollers Jahrbuch 55. Jg./II, 1931, S. 84—89. Wir vertreten grundsätzlich bei diesem Problem den Standpunkt, daß auf die Dauer gesehen das ökonomische „Produktivitätsgesetz" sich mindestens tendenzmäßig gegenüber den sozialen Machtverhältnissen durchsetzt, d. h. mit Böhm-Bawerk zu reden, daß die „Macht offenbar nicht außerhalb oder gegen, sondern innerhalb und in Erfüllung der ökonomischen Preisgesetze" wirkt; siehe E. v. Böhm-Bawerk, Macht oder ökonomisches Gesetz. Ges. Schriften, Wien-Leipzig 1924, S. 234 f. u. bes. S. 243.

verlangen möglichst viel für sich, indem sie einen hohen Lohn fordern, während der Unternehmer im Interesse seines Unternehmens und in seinem eigenen Interesse möglichst wenig Lohn zahlen will. Dieser Interessengegensatz findet in der Regel seinen Ausgleich bei derjenigen Lohnhöhe, welche der Leistung entspricht. Der Unternehmer kann auf die Dauer keinen höheren Lohn zahlen, als der produktive Beitrag des Arbeiters ausmacht. Andererseits wird der Arbeiter sich mit einem niedrigeren Lohn nicht zufrieden geben. Die Konkurrenz der Unternehmer und der Arbeiter untereinander ist diejenige Kraft, die den Ausgleich bewirkt [12]). Wenn nun aber infolge örtlicher, politischer Umstände die Machtstellung der Gewerkschaften oder ähnlicher Organisationen bei Lohnfestsetzungen verhältnismäßig groß und die Stellung des Unternehmers schwach ist, so können in einem solchen Falle höhere Löhne erlangt werden, als an einem Ort, wo dieses Machtverhältnis etwa umgekehrt ist. Bei steigender Konjunktur, d. h. wachsender Produktivität der Arbeit, werden Lohnbewegungen der Gewerkschaften leichter von Erfolg gekrönt sein, während bei fallender Konjunktur es eher den Unternehmern gelingt, die Löhne zu senken.

Im Speziellen Teil unserer Untersuchung stellten wir in einigen Gebieten fest, daß die Lohnunterschiede nicht allein auf wirtschaftlichen Gründen beruhen, sondern zum Teil auch durch solche politisch bedingten Machtverhältnisse zwischen Arbeiter und Unternehmer hervorgerufen waren.

Während diese Machtverhältnisse weniger die Lohnunterschiede im ganzen Land und innerhalb der verschiedenen Industrien erklären, sondern vielmehr die Unterschiede von Ort zu Ort, haben die Machtverhältnisse innerhalb der Arbeiterschaft selber eine ganz andere Wirkung. Innerhalb der Arbeiterschaft bestehen nämlich auch tiefe Gegensätze, die besonders bei Lohnkämpfen und Tarifverhandlungen zutage treten und die infolgedessen oft dem Unternehmer zugute kommen. Innerhalb der Arbeiterschaft und damit innerhalb der Gewerkschaften stehen sich gegenüber Gelernte und Ungelernte, Männer und Frauen, Alte und Junge, Verheiratete und Ledige, die Angehörigen der verschiedenen Berufe. Bei Lohnkämpfen trachten dann die geringer entlohnten Arbeitergruppen die Löhne zu nivellieren, während die höher entlohnten Gruppen durch ihre Lohnforderungen die Lohnunterschiede zu vergrößern suchen. Wenn nun bei Tarifverhandlungen die Vertreter der Gewerkschaften nur einer Gruppe oder hauptsächlich nur einer Gruppe angehören, weil in der Gewerkschaft nur diese betreffende Gruppe etwas zu sagen hat, so wird

[12]) Vgl. F. Eulenberg, Die Preisbildung in der modernen Wirtschaft (G.d.S. 4. Abtl.) Tübingen 1925, S. 267.

häufig auch die Lohnfestsetzung danach ausfallen. Hierbei ist der Einfluß der Gewerkschaften bei der Lohnabstufung insofern größer, als in unserem ersten Fall, weil es dem Unternehmer letzten Endes einerlei sein kann, wie der Lohnbetrag, den er im ganzen zur Verfügung hat, im einzelnen verteilt werden soll. Denn was der Unternehmer der einen Gruppe zuviel (gemessen an der Produktivität) bezahlt, muß bei einer anderen Gruppe fortfallen.

In unserem Speziellen Teil mußten wir des öfteren die Feststellung machen, daß einzelne Lohnunterschiede nicht allein aus Unterschieden in der Produktivität erklärbar, sondern auch von solchen Machtverhältnissen innerhalb der Gewerkschaften abhängig waren. Und zwar wurden sowohl „zu große" (im Verhältnis zu den wirtschaftlich begründeten Lohnunterschieden), als auch „zu kleine" Lohnunterschiede gefunden; je nachdem, ob bei der Lohnfestsetzung die höher- oder die minderqualifizierten Arbeiter mitgesprochen hatten.

Unter den außerwirtschaftlichen Einflüssen auf die Lohnunterschiede im allgemeinen und zum Teil auch die in der Textilindustrie sind der Vollständigkeit halber auch die zu nennen, die unmittelbar durch staatliche Eingriffe hervorgerufen werden: Zunächst wäre der Einfluß zu nennen, den die staatlichen Richter und Schlichter in Lohnstreitigkeiten auf die Lohnunterschiede ausüben. Dazu ist zu sagen, daß die Schiedssprüche solcher Schlichter entweder ein Kompromiß zwischen den Forderungen der Unternehmer und der Arbeiter unter Berücksichtigung der Gesamtwirtschaftslage erstreben und daher dann die Lohnverhältnisse so festsetzen, wie sie sich aus wirtschaftlichen Gründen von selbst ergeben müßten; oder aber die Dinge liegen so, daß die Schiedsrichter Rücksicht auf soziale und politische Zeittendenzen nehmen und geneigt sind, die Löhne eher zu hoch als zu niedrig festzusetzen.

In manchen Fällen, nämlich wenn die Löhne auf einer sehr niedrigen Stufe stehen, dürfte hierbei der Einfluß mitwirken, der sich aus dem Volksempfinden ergibt und der auch in Gesetzgebungsmotiven zum Ausdruck kommt. Danach soll jeder Arbeiter einen „auskömmlichen" Lohn bekommen, mit dem er „anständig" oder „würdig" leben kann. Obwohl dies nur ein ethisches Postulat ist, wird man sich im allgemeinen bemühen, es nach Möglichkeit zu erfüllen.

Freilich ist es nicht möglich, auf empirischem Material begründete Aussagen über die tatsächliche Bedeutung der letztgenannten Faktoren zu machen. Es soll hier lediglich der Vollständigkeit halber darauf hingewiesen werden; die Erklärung von einzelnen Lohnunterschieden in der Textilindustrie durch Hinweis auf solche allgemeinen, schwer erfaßbaren Faktoren wird kaum gelingen.

Außerökonomische Ursachen der Lohndifferenzierung liegen auch dann vor, wenn der örtliche Ausgleich von Angebot und Nachfrage der Arbeitskräfte nicht reibungslos vonstatten geht. Zu denken ist z. B. an gewisse Trägheitsmomente bei der Bewegung der Arbeiter von Ort zu Ort. Die Lohnhöhe ist ja unmittelbar abhängig von dem jeweiligen Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt; Ueberangebot an Arbeitskräften kann den Lohn unter Umständen drücken; ein Arbeitermangel kann zu Lohnsteigerungen führen. Auch dadurch können örtliche Lohnunterschiede entstehen: es kann in einer Gegend ein Arbeitermangel herrschen, in einer anderen aber ein Ueberangebot von Arbeitskräften. Normalerweise wird gerade die dadurch entstehende Lohndifferenzierung dazu beitragen, daß ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt eintritt. Die Arbeiter werden dorthin ziehen, wo sie eine verhältnismäßig höhere Entlohnung finden; auf diese Weise werden in der Regel solche örtliche Lohnunterschiede nur vorübergehender Natur sein. Dieser Ausgleich besteht aber nur der Tendenz nach. Es ist durchaus möglich, daß die Arbeiter in ihren Bewegungen etwas schwerfällig sind; insbesondere ist hier daran zu denken, daß ländliche Arbeiter nicht ohne weiteres durch die höheren Löhne in der Großstadt veranlaßt werden, ihren heimatlichen, ländlichen Wohnsitz aufzugeben, die Liebe zur Heimat kann sich in diesem Sinne als Bindung auswirken. In diesem Falle wird die örtliche Lohndifferenzierung, soweit sie also auf einem Mißverhältnis von Angebot und Nachfrage von und nach Arbeitskräften beruht, längere Zeit oder dauernd bestehen bleiben [13]).

c) Verhältnis von wirtschaftlichen zu außerwirtschaftlichen Ursachen.

Nachdem wir erkannt haben [14]), daß die Lohnunterschiede in erster Linie und meist ausschließlich durch wirtschaftliche Gründe bestimmt sind und nur manchmal, und dann nur in zweiter Linie, durch außerwirtschaftliche Gründe, scheint es notwendig, noch einige Bemerkungen über das Verhältnis der wirtschaftlichen Ursachen zu den außerwirtschaftlichen hinzuzufügen.

Auf die Dauer und allgemein können keine Löhne gezahlt werden, die in ihrer Höhe nicht der Produktivität der Arbeit entsprechen, und zwar können sich weder zu hohe noch zu niedrige Löhne auf die Dauer halten. Wenn ein Unternehmer zu hohe Löhne zahlt, so muß er über kurz oder

[13]) Arndt, Die soziale und wirtschaftliche Bedeutung der Heimarbeit, a.a.O. S. 37 f.

[14]) s. S. 46 ff., S. 51 ff.

lang seinen Betrieb schließen, es sei denn, daß sein Unternehmen von irgendeiner Seite (z. B. vom Staat) finanziell unterstützt wird. Wenn ein Unternehmer zu niedrige Löhne zahlt, so werden die Arbeiter meistens in besser bezahlte Stellungen abwandern. Bezahlt ein Unternehmer seine hochqualifizierten Arbeiter zu hoch und seine minderqualifizierten Arbeiter zu nieder, so werden die minderqualifizierten zum Teil abwandern und infolge des hierdurch verminderten Angebots an Arbeitskräften wird der Lohn steigen; vielleicht werden sogar die Minderqualifizierten zum Teil sich die höhere Qualifikation aneignen, das Angebot auf dem Markt der „Hochqualifizierten" vermehren und dadurch deren Lohn drücken. Bezahlt ein Unternehmer die Hochqualifizierten zu niedrig und die Minderqualifizierten zu hoch, so werden es nur wenige auf sich nehmen, Zeit und Geld für die Ausbildung zu opfern, um nachher einen nur wenig höheren Lohn zu erhalten. Auf die Dauer wird also dem Unternehmer nichts anderes übrig bleiben, als jeden Einzelnen so zu entlohnen, wie es seiner Leistungsfähigkeit entspricht.

Gewerkschaftsmacht, staatlicher Zwang und ethische Gesichtspunkte können zwar beträchtlich auf die Lohngestaltung einwirken, aber nur innerhalb der durch wirtschaftliche Faktoren bestimmten Grenzen. Früher oder später zeigt sich doch der bestimmende Einfluß der verschiedenen schiedenen Faktoren, von denen die „Produktivität" abhängt. In diesem Sinne könnte man vielleicht die Lohnbildungsfaktoren in primäre und sekundäre einteilen; unter primären wären die wirtschaftlichen und unter sekundären die außerwirtschaftlichen zu verstehen.

d) Rückblick auf die Lohntheorien.

Es liegt nahe, die Ergebnisse unserer Untersuchung mit den verschiedenen Lohntheorien zu vergleichen. Zu diesem Zweck mögen die wichtigsten bekannten „Lohngesetze" berücksichtigt werden.

Um bei den Klassikern anzufangen, sei zunächst auf die hauptsächlich von diesen, jedoch in verschiedener Formulierung vertretene „Lohnfondstheorie" hingewiesen [15]). Hierbei ist zunächst festzustellen, daß die theoretischen Untersuchungen der Klassiker sehr wenig auf das Problem der Lohnunterschiede eingehen. Man interessierte sich mehr für das allgemeine Lohnniveau der unselbständigen Arbeiter und suchte nach den Bestimmungsgründen für die Höhe dieses Lohnniveaus. Smith bringt allerdings auch eine Erklärung der wichtigsten Lohnunterschiede, indem er sie auf die Annehmlichkeit der Arbeit, auf die Leichtigkeit oder Schwierigkeit ihrer Erlernung, auf die Beständigkeit der Beschäftigung,

[15]) Vgl. P. Arndt, Lohngesetz und Lohntarif, a.a.O. S. 52 ff.

auf die Vertrauenswürdigkeit des Arbeiters und auf die Wahrscheinlichkeit des Erfolges zurückführt. Bei der Erklärung der Niedrigkeit des Lohnniveaus gewöhnlicher Handarbeiter gingen die Klassiker natürlich von den wirtschaftlichen Verhältnissen und sozialen Anschauungen ihrer Zeit aus, die sich von den heutigen gründlich unterscheiden. Die industrielle Entwicklung stand zu Ricardos Zeit erst in ihren Anfängen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der damaligen Industrie war infolgedessen nur gering. Auch wurde damals die Wirtschaft durch schwere Kriege immer von neuem gestört. Daraus erklärt sich die ungünstige Lage vieler englischer Lohnarbeiter.

Das Lohngesetz der Klassiker, das als „wirtschaftstheoretisches" Gesetz [16]) ausdrücklich nur unter bestimmten allgemeinen Voraussetzungen (freier Wettbewerb, Friede, Wirtschaftsmenschen, Kenntnis der Marktlage, Beschränkung auf Handarbeiter) für sich Geltung beansprucht, ist auf das in dieser Arbeit behandelte Problem nicht im einzelnen anwendbar, da es sich nicht auf die besonderen Verhältnisse einer bestimmten Branche bezieht.

Die von fast allen Sozialisten, z. B. von Marx und Lassalle vertretene Reproduktionskostentheorie (Existenzminimumtheorie) ist ebensowenig imstande, die hier behandelten Erscheinungen und Probleme zu erklären. In dieser Lohntheorie wird wie bei der klassischen Lohntheorie das Problem der Lohnhöhe im ganzen untersucht und nicht das der Lohnunterschiede. Abgesehen davon berufen sich sowohl Marx wie Lassalle auf die wirtschaftstheoretischen Lohngesetze der Klassiker, begehen aber den Fehler, deren teilweise „pessimistisch" klingenden Formulierungen für „wirtschaftshistorische" Gesetze zu halten, also zu behaupten, daß sie immer und tatsächlich in der Wirklichkeit Geltung haben, was ja durchaus nicht der Fall ist. Die Lohnunterschiede interessieren sie weniger, da sie die Meinung vertreten, daß die Lage aller Arbeiter gleich elend und hoffnungslos sei. Marx und Lassalle legen um so größeres Gewicht auf den Vergleich des Einkommens der abhängigen Arbeiter mit demjenigen der „Kapitalisten", sie wollen ja zeigen, daß die gesellschaftliche Einkommensverteilung höchst ungerecht sei. Um so viel wie die Arbeiter zu wenig Einkommen erhalten, bekommen die Kapitalisten zu viel [17]). Geradezu typisch für diese Denkweise ist, daß der Unternehmerlohn, der ein Arbeitseinkommen darstellt, noch nicht aus dem Unternehmereinkommen gedanklich herausgelöst worden ist. Schon daraus erklärt sich, daß das Verhältnis von Unternehmereinkommen und

[16]) Vgl. P. Arndt, Lohngesetz und Lohntarif, Frankfurt/M. 1926, S. 17 ff.
[17]) P. Arndt, Rentabilität. Kritik der Lehre vom Unternehmergewinn, Berlin 1935, S. 22 f.

Einkommen der abhängigen Arbeiter von Marx und seinen Schülern vollkommen falsch gesehen wurde.

Die von Lujo Brentano vertretene „gewerkschaftliche Lohntheorie“ [18]), die behauptet, daß sich der Lohn durch eine gute Organisation der Arbeiter steigern läßt, mag für unseren Zusammenhang schon eher Bedeutung haben. Diese Behauptung kann man, streng genommen, zwar nicht zu den Lohntheorien rechnen, da sie ja nicht die Erklärung der Lohnhöhe bzw. der Lohnunterschiede beabsichtigt; sie soll nur die praktische Lohnpolitik begründen. Allgemein kann man dazu sagen, daß die Macht der Gewerkschaften ihre Grenze in der Produktivität der Arbeit hat. Unsere Untersuchung konnte das bestätigen: Lohnsteigerungen, die lediglich auf den Einfluß der Gewerkschaften zurückzuführen waren, ohne daß gleichzeitig die Produktivität der Arbeit sich erhöht hätte, waren auf die Dauer nicht aufrecht zu erhalten; die hohen Löhne waren für die betreffenden Unternehmungen nicht tragbar, was schließlich zu Arbeiterentlassungen führte.

In der Nachkriegszeit ist namentlich in den Kreisen der freien Gewerkschaften eine neue Art von „Gewerkschafts-Lohntheorie“ entstanden, die „Kaufkrafttheorie“, die im Grunde allerdings mehr eine Krisen- als eine Lohntheorie darstellt [19]). Sie trat in der Praxis meistens mit lohnpolitischen Forderungen verbunden auf. Die Vertreter der freien Gewerkschaften, wie z. B. Tarnow, vertraten den Standpunkt, daß beim Ausbruch der allgemeinen Wirtschaftskrise 1929/30 die Löhne auf keinen Fall gesenkt werden dürften, weil sonst die „Kaufkraft“ der Arbeiter verringert und damit der Beschäftigungsgrad der Unternehmungen zurückgehen müsse. Die weitere Entwicklung der Krise in den Jahren 1931/32 hat deutlich gezeigt, daß diese neue Form der alten Unterkonsumtionstheorie unhaltbar und in ihrer Wirkung auf die Arbeitermassen sogar äußerst gefährlich ist. Dem Rückgang der Produktivität in der Krise mußten die Löhne sich notwendig anpassen, da die Löhne ja nicht nur Kaufkraft darstellen, sondern auch Kostenfaktoren sind. Wird die Grenze der Produktivität überschritten, so muß der Unternehmer, falls er nicht überhaupt seinen Betrieb schließt, die erhöhten Lohnkosten auf die Konsumenten, zu denen auch die Arbeiter gehören, abwälzen. Das wird ihm jedoch nur dann gelingen, wenn er eine Monopolstellung einnimmt.

---

[18]) L. Brentano, Die Arbeitergilden der Gegenwart. 2. Band. Leipzig 1872, S. 233.

[19]) Vgl. vor allem Fritz Tarnow, Warum arm sein? Bln. 1929, insbes. S. 70. F. kritisch dazu: Alfred Amonn, Das Lohnproblem; Gefahren der Lohnsteigerungen, Bln. 1930, S. 40 ff.; Georg Halm, Zum Problem d. Lohnsenkung, in: Schmollers Jahrb. 55. Jg./II. 1931, S 628 ff.

Auf die Dauer können also die Gewerkschaften die Lohnhöhe nicht willkürlich beeinflussen.

Im Gegensatz zu den Theorien von Marx, Lassalle und den sozialistischen Gewerkschaften steht die „Produktivitätstheorie". Diese Theorie fußt auf den Theorien Adam Smiths und H. v. Thünens. Sie ist von H. Dietzel auf folgende Formulierung gebracht worden: „Der Lohn steigt und fällt mit der Produktivität. Steigerung der Produktivität bewirkt auf die Dauer und allgemein Erhöhung des Arbeits-, Erniedrigung des Besitzeinkommens. Minderung der Produktivität bewirkt auf die Dauer und allgemein Erniedrigung des Arbeits-, Erhöhung des Besitzeinkommens" [20]).

Obwohl dieses Gesetz ein mit Hilfe der Isoliermethode gefundenes wirtschaftstheoretisches Gesetz ist und auch nur unter bestimmten Voraussetzungen (freier Wettbewerb, Friede, Wirtschaftsmenschen, Kenntnis der Marktlage, unveränderte Bevölkerungszahl usw.) gilt, so kann man mit dieser Theorie auch die Erscheinungen der Wirklichkeit erklären. Die historische Nachprüfung bestätigt die überaus große Bedeutung des Faktors Produktivität. Wir konnten feststellen, daß sich die Lohnunterschiede in der Hauptsache und meist ausschließlich aus der verschiedenen Produktivität der Arbeit erklären ließen. Wenn sich hier und da die „sekundären" Lohnbestimmungsgründe gegenüber den „primären" durchsetzen, so hindert uns dies doch nicht an der Feststellung, daß die Produktivität in der Wirklichkeit auch bei den tatsächlichen Lohnverhältnissen in der deutschen Textilindustrie maßgebend ist.

Tatsächlich erfreut sich die Produktivitätstheorie fast allgemeiner Anerkennung [21]). So ist es unverständlich, wenn neuerdings S. Wendt im Anschluß an Tugan-Baranowski behauptet, das „auf dem Gebiete der Verteilungstheorie .... kaum ein Gedanke sich wirklich umfassender Anerkennung erfreut" und daß „die wissenschaftliche Situation der Lohntheorie eher schlechter als besser geworden" ist [22]). Diese Auffassung ist gewiß falsch. Freilich gibt es noch mancherlei Unterschiede in der Art, wie die Produktivitätslohntheorie von den einzelnen Nationalökonomen vertreten wird. Wenn man aber durch die noch häufig recht unklare Formulierung gewissermaßen zum Kern vordringt, dann zeigt sich, daß sich der Grundgedanke dieser Theorie fast überall durchsetzt. Man widerspricht ihr nur selten. Zu ihren Kritikern gehört Wendt. Er kritisiert

[20]) Dietzel, H., Das Produzenteninteresse der Arbeiter und die Handelsfreiheit. Jena 1903, S. 86.

[21]) Vgl. Arndt, Lohngesetz und Lohntarif S. 138 ff, ferner: v. Zwiedineck-Südenhorst, Art. Lohntheorie und Lohnpolitik, in H.d.St. 4. Aufl. 1925, Bd. 6, S. 398.

[22]) Wendt, a.a.O. S. 175.

vor allem den Begriff der Produktivität: „Natürlich ist die Produktivität der Arbeit stets die oberste Grenze der Lohnzahlungen; es hat jedoch wenig Zweck, den Gedanken von der Produktivität zu einem sachlichen Erklärungsprinzip der Lohntheorie zu machen. Denn die Produktivität der Arbeit ist keine theoretische erfaßbare Größe. Sie ändert sich von Tag zu Tag, von Ort zu Ort. Die Veränderungen der Arbeitsproduktivität können nicht einmal als primäre Triebkräfte der Entwicklung aufgefaßt werden ..." [23]). Es fragt sich, ob wir dieser Ansicht auf Grund der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zustimmen können. Ist der Gedanke von der Produktivität wirklich nicht zum sachlichen Erklärungsprinzip geeignet? Kann man ihn tatsächlich nicht theoretisch erfassen? Wir können hier nicht mit der erforderlichen Ausführlichkeit auf den alten, immer wieder von neuem ausgefochtenen Streit über den Begriff der Produktivität eingehen [24]), doch die Behauptung Wendts fordert den Widerspruch heraus. Wir haben gesehen, wie außerordentlich verschieden die Produktivität der Arbeit schon in einem einzigen Wirtschaftszweig wie in der Textilindustrie in Erscheinung tritt. Diese Tatsache ist es offenbar, die Wendt veranlaßt, den Begriff „Produktivität" als unbrauchbar abzulehnen (vgl. das obige Zitat). Wendt interessiert sich dabei hauptsächlich für das Problem der zeitlichen Lohngestaltung, genauer gesagt: der Entwicklung des durchschnittlichen Lohnniveaus [25]).

Wenn wir im Rahmen unserer Untersuchung dazu Stellung nehmen, sind wir uns durchaus bewußt, daß es sich hier nur um ein Teilproblem aus dem großen Fragenkomplex des Produktivitätsbegriffes handelt, ein Teilproblem, das aber keineswegs unwichtig ist. Wir konnten in unserer Untersuchung feststellen, daß die Produktivität der Arbeit der wichtigste Bestimmungsgrund für die Lohnhöhe ist. Dies wurde gerade an der Lohndifferenzierung deutlich. Fast alle wichtigen Lohnunterschiede, oft genug auch die kleinsten Nuancen der Lohndifferenzierung, ließen sich auf die Vielgestaltigkeit der Leistungsfähigkeit, also auf deren mannigfaltige Abstufung zurückführen. Daraus folgt aber: wenn jede Lohnveränderung auf die Dauer gesehen — die äußerst seltenen Ausnahmen brauchen uns bei dieser allgemeinen Erörterung nicht zu interessieren — in Veränderungen der Produktivität der Arbeit ihren Grund hat, so muß auch die zeitliche Entwicklung des durchschnittlichen Lohnniveaus daraus erklärt werden können. In der bestehen-

[23]) Wendt, a.a.O. S. 187.

[24]) Die jüngste ausführliche und kritische Behandlung dieses Problems findet sich bei P. Arndt, Rentabilität, a.a.O., insbesondere Kap.V. „Rentabilität und Produktivität" S. 71 ff.

[25]) Vgl. Wendt, a.a.O. S. 182.

den Wirtschaftsordnung gibt es ja überhaupt keine anderen wesentlichen Bestimmungsgründe des Lohnes! Immer und überall resultiert eine dauernde Lohnveränderung aus irgendwelchen Aenderungen der Produktivität der Arbeit [26]. Folglich muß die zeitliche Lohnentwicklung ihren Hauptgrund in der Produktivität der Arbeit haben. Der Einwand Wendts ist also hinfällig.

Freilich besteht kein Grund für die Annahme, daß die Entwicklung der Produktivität der Arbeit und damit der Löhne überall gleichmäßig und stetig erfolgt. Im Gegenteil! Aus tausend kleinen und kleinsten Fortschritten technischer, organisatorischer, sozialpolitischer Art, wiederum von Ort zu Ort, von Beruf zu Beruf und von Arbeiter zu Arbeiter verschieden, setzt sich der Entwicklungsprozeß durch. Das Entsprechende gilt natürlich von Zeiten allgemein sinkender Konjunktur, also wirtschaftlichen Rückschritts. So könnte man geradezu die Behauptung Wendts umkehren: gerade weil die Produktivität der Arbeit sich von Tag zu Tag und von Ort zu Ort ändert, ist der Produktivitätsgedanke für die Frage der Entwicklung des durchschnittlichen Lohnniveaus ein zureichendes Erklärungsprinzip. Wenn der genannte Kritiker mit seiner mißverständlichen Behauptung, die Produktivität der Arbeit sei keine „theoretisch erfaßbare Größe", fernerhin zum Ausdruck bringen will, die Produktivität sei nicht meßbar, so besagt das erstens grundsätzlich nichts gegen das Erklärungsprinzip als solches. Zweitens aber kann man mit Arndt einwenden: „Produktivität bedeutet Ergiebigkeit der Produktion" [27]. ... „Die Bewertung der sachlichen und persönlichen Produktionsfaktoren ebenso wie die der Produkte erfolgt in der heutigen Verkehrswirtschaft in Geld. Dadurch wird die Vergleichung der aufgewendeten und der erzeugten Werke, der Kosten und des Ertrags wesentlich erleichtert" [28]. Das tägliche Leben zeigt, daß in diesem Sinne ständig eine „Messung" der Produktivität der Arbeit vorgenommen wird.

Somit ergibt sich, daß die Produktivitätslohntheorie auch dieser neueren Kritik standhält.

4. Wirkungen.

a) Zu den Lohnunterschieden haben die beteiligten Arbeiter in verschiedener Weise Stellung genommen. Vielfach zeigte sich ein Streben

[26]) Damit erhält das „Produktivitätsgesetz" auch die Bedeutung eines wirtschaftshistorischen Gesetzes. Vgl. Arndt, Lohngesetz und Lohntarif, S. 118 f.
[27]) Arndt, Rentabilität, S. 71.
[28]) ebenda S. 73.

nach Ausgleichung der Löhne, also nach Aufhebung der Lohnunterschiede, oft aber auch ein Streben nach Aufrechterhaltung derselben. Beide Tendenzen wirkten sich sowohl innerhalb wie außerhalb der Gewerkschaften aus. Die schlechter entlohnten Arbeiter trachteten vorwärts zu kommen oder zum mindesten besser entlohnt zu werden; sie suchten dies entweder mit Hilfe der Gewerkschaften zu erreichen oder dadurch, daß sie sich etwa fehlende Kenntnisse und Fähigkeit aneigneten und sich energisch und zielbewußt um bessere Stellungen bemühten. Der Weg über die Gewerkschaft konnte nur unter der Voraussetzung, daß die Betreffenden die Führung innerhalb der Gewerkschaft an sich zogen, zum Ziele führen, und auch nur insoweit, als die „Produktivitätsgrenze" nicht überschritten wurde. Daß auf die Dauer keine höheren Löhne als die den Leistungen entsprechenden gezahlt werden konnten, haben wir schon oben festgestellt. Der zweite Weg, nämlich auf eigene Faust und unter eigenen Anstrengungen sich um eine besser entlohnte Stelle zu bemühen, mußte häufig wegen individueller Untauglichkeit erfolglos bleiben (eine Frau eignet sich nicht für eine ausgesprochene Männerarbeit, ein unbegabter Arbeiter kann nie hochqualifizierte Arbeit leisten). Im allgemeinen aber werden die Bemühungen des einzelnen Arbeiters, seine Leistungen und damit seinen Lohn zu erhöhen, von Erfolg gekrönt. Es wird sich dabei häufig nur um kleine, kaum sichtbare Steigerungen der Produktivität handeln. Selbstverständlich wird nicht jede erhöhte Anstrengung sofort entsprechend entlohnt; aber der strebsame Arbeiter wird — auch ohne unmittelbare Lohnerhöhung — immer wieder bemüht sein, seinen Eifer zu zeigen; er läßt sich dabei von der Hoffnung leiten, daß der Unternehmer einmal auf ihn aufmerksam wird und seinen Fleiß belohnt.

Der fast jedem Menschen innewohnende Drang, seine Lage nach Möglichkeit zu verbessern, gelangt auf diese Weise zur Auswirkung. Dieses Streben geht meistens subjektiv, vom einzelnen Arbeiter aus betrachtet, dahin, daß der schlechter entlohnte Arbeiter den höheren Lohn seines Arbeitskameraden erreichen möchte. Diese Ausgleichung selbst wird allerdings in der Praxis, objektiv betrachtet, auf die Dauer kaum jemals verwirklicht werden; denn der besser gestellte Arbeiter ist ja von dem gleichen Streben erfüllt. Dadurch setzt sich immer wieder eine Lohndifferenzierung nach der Leistung durch.

Im ganzen gesehen besteht also die Hauptwirkung, die die Lohnunterschiede auf die Arbeiterschaft ausüben, in einem Ansporn zur Leistungssteigerung.

Zu erwähnen ist jedoch, daß die Lohnunterschiede öfter gewisse Spannungen innerhalb der Arbeiterschaft hervorgerufen haben, indem sich Gruppen minderbezahlter Arbeiter und Gruppen mit höherem

Lohnniveau gegenüberstanden. Dadurch konnte das einheitliche Vorgehen der Gewerkschaften bei Lohnfestsetzungen gehemmt werden. In diesen Fällen erwiesen sich also die Bemühungen der einzelnen Arbeiter, ihr Einkommen zu erhöhen oder die auf Grund der Leistungsdifferenzierung bestehenden Lohnunterschiede aufrecht zu erhalten, stärker als die Bemühungen der Gewerkschaftsführer, lediglich durch Machtanwendung die Löhne zu beeinflussen. Nur wenn die Gewerkschaftspolitik im Einklang mit den gegebenen wirtschaftlichen Verhältnissen steht, wenn sie also die Leistung des Arbeiters und die Leistungsunterschiede berücksichtigt, kann sie auf die Dauer erfolgreich sein.

Ferner ist zu erwähnen, daß die verhältnismäßig hohen Löhne qualifizierter Arbeitskräfte zu einer Erhöhung des Angebots dieser Arbeitskräfte führen können, wodurch für den Unternehmer die Möglichkeit einer besseren Auslese gegeben ist. Also sind die Unternehmer in der Regel ebenso sehr an einer Differenzierung der Löhne interessiert, wie die einzelnen Arbeiter. Denn der Ansporn für den Arbeiter, seine Leistung nach Möglichkeit zu erhöhen, kommt ja auch dem Unternehmer zugute: je größer die Leistungsfähigkeit seines Betriebes ist, desto besser kann er den Konkurrenzkampf bestehen. Zuweilen ist allerdings bei den Unternehmern die Tendenz festzustellen, die Lohnunterschiede, genauer gesagt: die niedrigeren Löhne einiger Arbeitergruppen in der Weise auszunützen, daß sie die gutbezahlten Arbeitsstellen allmählich abbauen, sei es durch technische Umstellungen oder durch organisatorische Maßnahmen und etwa freiwerdende oder neu entstehende Arbeitsstellen so gestalten, daß sie billigen Arbeitskräften angeboten werden können. Bei den Rationalisierungsmaßnahmen der Nachkriegsjahre stand die Absicht mit obenan, teure Arbeitskräfte durch billige zu ersetzen. Die Arbeitsstellen sollten vielfach so gestaltet werden, daß sie von schwächeren, jüngeren ungelernten Arbeitern, also billigeren Arbeitskräften, ausgefüllt werden konnten.

Im einzelnen bestand häufig das Streben, männliche Arbeiter durch weibliche zu ersetzen, alte durch junge, gelernte und angelernte durch ungelernte, verheiratete durch ledige. Bei dem Neuaufbau oder der Erweiterung einer industriellen Unternehmung verlegte man den Standort häufig in Gebiete niedrigen Lohnniveaus. Diese Art Rationalisierung hat zweifellos gewisse Vorteile gebracht, indem sie alte und unproduktiv gewordene Betriebe und Produktionsarten ausmerzte bzw. verbesserte. Nachteile entstanden insofern, als häufig Arbeiter an Stellen gesetzt wurden, die ihnen aus individuellen Gründen gar nicht zukamen und die sie auf die Dauer gar nicht ausfüllen konnten. Diese Nachteile korrigierten sich dann von selbst, indem unzureichende Arbeitskräfte dann

doch wieder durch bessere und leistungsfähigere ersetzt werden mußten. Es ist jedoch zu berücksichtigen, daß in der deutschen Textilindustrie schon immer mehr Frauen als Männer beschäftigt werden, mehr Jugendliche als Erwachsene (manche Betriebe beschäftigen fast nur junge Mädchen) und relativ viel Ungelernte neben den Angelernten. Gelernte Arbeiter gibt es fast nicht; hierzu gehören nur gewisse Spezialarbeiter wie Handwerker, Schlichter, Spezialfärber und Spezialweber. Das hängt damit zusammen, daß in der Textilindustrie die einfachen und leichten Arbeitsverrichtungen gegenüber den schwierigeren überwiegen, im Unterschiede etwa zur Schwerindustrie. Es läßt sich jedoch nicht feststellen, daß die Bestrebungen der Unternehmer, teure Arbeitskräfte durch billige zu ersetzen, auf die Dauer zu wesentlichen Erfolgen geführt haben. Wir haben schon oben gezeigt, daß in der deutschen Textilindustrie häufig Arbeiten geringer Produktivität vorkommen, wie z. B. das Anlegen, Reißen, Spulen, Reinigen der Wolle, die Verrichtungen an Motorstrickmaschinen u. ä., die dann auch niedrig entlohnt werden.

Zusammenfassung und Ausblick.

Wir sehen, daß die Lohnunterschiede in der deutschen Textilindustrie infolge ihrer Mannigfaltigkeit schwer darzustellen sind. Wir mußten die uns entgegentretenden Tatsachen zuerst einteilen und einordnen. Selbst nach der Einteilung und der Einordnung bot sich uns noch ein recht unübersichtliches Bild. Wir stellten größte und kleinste Lohnunterschiede fest, häufige und seltene, wesentliche und nebensächliche. Wir stellten jedoch auch die verschiedensten Arten der Arbeit und der Tätigkeiten fest: schwierige und leichte Arbeiten, Unterschiede, die in verschiedener physischer Kraftanstrengung, verschiedenen Vorkenntnissen, verschiedener Lernzeit, verschiedener Technik usw. begründet sind. Indem wir die Lohnunterschiede mit den Unterschieden, die beim einzelnen Arbeiter oder den einzelnen Arbeiten liegen, in Beziehung setzten, zeigte es sich, daß die Lohnunterschiede hauptsächlich von den Unterschieden in der Leistungsfähigkeit der einzelnen Arbeiter herrühren. Darin erkannten wir den wirtschaftlichen Lohnbestimmungsgrund. Daneben zeigten sich noch außerwirtschaftliche Lohnbestimmungsgründe, deren Wirksamkeit aber meist weniger erheblich und nur vorübergehend war. Die wirtschaftlichen Lohnbestimmungsgründe nennen wir primär und

die außerwirtschaftlichen sekundär, da die primären stets in erster Linie wirken und von den sekundären nur beschränkt und zeitweise beeinflußt werden können. Die wirtschaftlichen bzw. primären Lohnbestimmungsgründe sind am besten formuliert in dem bekannten Produktivitätsgesetz des Lohnes, das uns besagt, daß die Höhe des Lohnes von dem Grad der Produktivität der Arbeit abhängt.

Wir stellten mit Hilfe von historisch-empirischen Untersuchungen fest, daß das vermittels der wirtschaftstheoretischen Forschungsweise gefundene Produktivitätsgesetz des Lohnes in der deutschen Textilindustrie auch mit den wirklichen Tatsachen in Einklang steht.

Auch was die Auswirkungen der Lohnunterschiede anbetrifft, so ließ sich feststellen, daß im großen und ganzen das Produktivitätsgesetz wirksam war (vgl. S. 60 ff.).

Außerwirtschaftliche (besonders machtbedingte) Lohnbestimmungsgründe mußten zwar teilweise zur Erklärung der Lohnunterschiede herangezogen werden; es konnte aber auch hier gezeigt werden, daß sie sich nur beschränkt und nur zeitweise auswirken können.

Wenn wir diese Ergebnisse in Beziehung bringen zu verschiedenen lohnpolitischen Maßnahmen der neueren Zeit (seit Anfang 1933) auf diesem Gebiet, soweit sie sich überhaupt schon übersehen lassen, so ist folgendes festzustellen:

Im großen und ganzen sind bekanntlich von der nationalsozialistischen Regierung keine gewaltsame Eingriffe in die Lohnverhältnisse vorgenommen worden. Die Lohnunterschiede selbst sind in ihrer relativen Höhe nicht verändert worden; es besteht auch anscheinend nicht die Absicht, sie etwa zu vergrößern oder zu verkleinern, da die maßgebenden Wirtschaftspolitiker in der Hauptsache den Grundsatz des Leistungslohnes vertreten, der ja die Abhängigkeit des Lohnes von der Produktivität anerkennt [29]). Wenn in einigen Fällen eine geplante Lohnherabsetzung staatlicherseits verhindert wurde, so ist damit noch nicht gesagt, daß hier nun höhere Löhne gezahlt werden müßten, als der Produktivität der betroffenen Unternehmung entspräche und daß der Betrieb deshalb zugrunde gehen müßte. Wo man versucht, den Lohn zwar hochzuhalten, dabei aber Entlassungen zu vermeiden und sogar Arbeiter neu einzustellen, kreuzen sich die beiden Tendenzen häufig merklich. Infolge der Lohnerhöhungen wird dann — auf die Dauer betrachtet — die Produk-

[29]) Wie auch heute die sonstigen Grundsätze der freien Marktwirtschaft, welche die Voraussetzung für die Verwirklichung des Leistungsprinzips darstellt, im allgemeinen nicht außer Kraft gesetzt worden sind. Vgl. dazu Arndt, Rentabilität, S. 111 f. Ferner allgemein: Schuhmann, Brucker, Sozialpolitik im Neuen Staate. Berlin 1934. Auch hier wird grundsätzlich das Leistungsprinzip anerkannt.

tivität der Unternehmung sinken, und schließlich werden Arbeiterentlassungen unvermeidbar sein.

Unsere Untersuchungen bestätigen, daß die vorsichtige Lohnpolitik der letzten drei Jahre die besten Erfolge verspricht. Wenn im Wirtschaftsleben die private Initiative gewahrt bleibt, wenn nicht bloß auf Lohnsteigerung, sondern auch, und zwar zuerst, auf Produktionssteigerung gesehen wird, so wird in Zukunft der Lohn, dem Produktivitätsgesetz entsprechend, wieder steigen können. Die Wirtschaftlichkeit im neuen Deutschland soll ja nicht aufgehoben, sondern erhöht werden; dazu zwingt uns nicht nur der allgemeine wirtschaftliche Tiefstand, sondern besonders auch unsere ungünstige Lage im Welthandel, namentlich in der Rohstoffwirtschaft.

Demgegenüber ist von der Anwendung künstlicher Hilfsmittel wenig zu erwarten. Es wurde z. B. im Jahre 1933 in der Wollweberei eine „Arbeitsstreckung", nämlich der Uebergang vom Zweistuhlsystem zum Einstuhlsystem, von einem deutschen Textilverband geplant, aber nicht durchgeführt, „weil nicht alle Mitglieder für diesen Plan zu haben waren" [30]). Der Zweck der „Streckung" sollte eine „Verdoppelung der Arbeitsgelegenheit" sein; da diese aber zu einer Verminderung der Produktivität geführt hätte, war auf diesem Wege die Lage der Arbeiter nicht zu verbessern.

Von zweifelhaftem Werte war auch der gleichzeitig ins Auge gefaßte Plan, in größerem Umfange Frauenarbeit durch Männerarbeit zu ersetzen. Hierbei sollte, wie es hieß, „die Lohndifferenz zwischen Männer- und Frauenarbeit dadurch ausgeglichen werden, daß die Arbeitsleistung der Frauen derart gesteigert wird, daß für die Männer kein Verdienstausfall und für die Unternehmer kein Produktionsausfall (gemessen am Lohn) entsteht" [31]).

Der Zweck dieser Maßnahme sollte offensichtlich der Schutz der Familie sein. Dieses wichtige Ziel, insbesondere die Begünstigung der kinderreichen Familien, will indessen die heutige Regierung weniger durch lohnpolitische, als vielmehr durch steuerpolitische Maßnahmen erreichen.

Was die Lohnpolitik betrifft, so wird im neuen Deutschland bei grundsätzlicher Anerkennung des Leistungsprinzips das Schwergewicht auf eine bessere Gestaltung des Verhältnisses von Arbeitern und Angestellten zum Unternehmer gelegt. Der Unternehmer soll zwar „freier

[30]) Durch diese — an sich rückschrittliche — Maßnahme wären scheinbar die Stückkosten zu groß geworden. Vgl. Frankf. Ztg. v. 17. 12. 33.

[31]) Hier ist wohl an Rationalisierungsmaßnahmen gedacht. Vgl. Frankf. Volksblatt v. 23. 9. 33.

wirtschaftlicher Führer“ bleiben; aber in seinem „Personal“ soll er nicht mehr, wie es früher manchmal geschah, seelenlose Werkzeuge, die er auf dem „Arbeitsmarkte“ gekauft bzw. gedungen hat und deren er sich nach Belieben entledigen kann, erblicken, sondern eine Gefolgschaft, mit der ihn Bande der Treue und Ehre verknüpfen, im Geiste alter deutscher Ritterlichkeit“ [32]). Das gilt auch von der deutschen Textilindustrie. Auch sie soll auf diesem Wege zu neuer und größerer Leistungsfähigkeit geführt werden und die Möglichkeit erhalten, ihre Lohnverhältnisse befriedigend zu gestalten.

[32]) Arndt, Rentabilität, S. 112.

Literaturverzeichnis.

Alfred Amonn, Das Lohnproblem. Gefahren der Lohnsteigerungen. Wirtschaftsprobleme der Gegenwart, hrsg. v. Adolf Weber, Heft 9, Berlin 1930.

Paul Arndt, Die Heimarbeit im rhein-mainischen Wirtschaftsgebiet. Jena 1914.

Paul Arndt, Art. Arbeitslohn im Handwörterbuch des Kaufmanns, hrsg. v. Bott, Bd. 1, Hamburg o. J.

Paul Arndt, Lohngesetz und Lohntarif. Frankfurt 1926.

Paul Arndt, Heimarbeiterelend in Deutschland. (Heimarbeit und Verlag in der Neuzeit, Heft 10.) Jena 1927.

Paul Arndt, Heimarbeit und Produktivität (Zschr. f. d. ges. Staatswiss. 83. Bd. Heft 3.) Tübingen 1927.

Paul Arndt, Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit. Jena 1932, 2. Aufl.

Paul Arndt, Rentabilität. Kritik der Lehre vom Unternehmergewinn. Berlin 1935.

Eugen von Böhm-Bawerk, Macht oder ökonomisches Gesetz? Ges. Schriften, Wien-Leipzig 1924.

Theodor Brauer, Lohnpolitik in der Nachkriegszeit. 1922.

Lujo Brentano, Die Lehre von den Lohnsteigerungen. (Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik.) 1871.

Lujo Brentano, Die Arbeitergilden der Gegenwart, 2. Bd. Leipzig 1872.

Diehl-Mombert, Arbeitslohn. Ausgewählte Lesestücke zum Studium der politischen Oekonomie. Karlsruhe 1926.

Heinrich Dietzel, Das Produzenteninteresse der Arbeiter und die Handelsfreiheit. Jena 1903.

Franz Eulenburg, Preisbildung in der modernen Wirtschaft. (Grundriß der Sozialökonomik, 4. Abt.) Tübingen 1935.

K. Fetzer, Die Abstufung der Löhne in der bayerischen Industrie. Diss. Ffm. 1931.

Georg Halm, Zum Problem der Lohnsenkung. (Schmollers Jahrbuch 55. Jg./II.) München und Leipzig 1931.

Paul Heyde, Abriß der Sozialpolitik, 2. Aufl. Berlin 1921.

Georg Katona, Die Nordwolle-Katastrophe. (Der Deutsche Volkswirt, 5. Jg. Nr. 41 vom 10. 7. 1931.)

R. Kuczinski, Die Entwicklung der gewerblichen Löhne seit der Begründung des Deutschen Reichs. Berlin 1909.

Karl Massar, Die volkswirtschaftliche Funktion hoher Löhne. Preisarbeit, Heidelberg 1927.

Franz Oppenheimer, Der Arbeitslohn. Jena 1926.

Franz Oppenheimer, System der Soziologie. 3. Band: Theorie der reinen und politischen Oekonomie. Jena 1924.

F. Prerauer, Die Spanne zwischen den Löhnen von gelernten und ungelernten Arbeitern in den letzten 25 Jahren. Diss. Frankfurt/M. 1927.

Karl Pribram, Die Arbeitsstatistik und ihre Aufgabe. Genf 1926.

Schuhmann, Brucker, Sozialpolitik im neuen Staate. Berlin 1934.

Hans-Jürgen Seraphim, Grundsätzliches zu den Möglichkeiten einer Preis- und Lohnpolitik. (Schmollers Jahrbuch 55. Jg./II.) München-Leipzig 1931.

Marie Simon, Der wissenschaftliche Streit über die Berechtigung der Heimarbeit. (Heimarbeit und Verlag in der Neuzeit, Heft 19.) Jena 1931.

Arthur Spiethoff, Art. Krisen im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 4. Aufl. Bd. VI. Jena 1925.

F. Strauß, Theorie der örtlichen Lohnunterschiede. Diss. Frankfurt am Main. 1929.

Fritz Tarnow, Warum arm sein? Berlin 1929.

R. Thomas, Lohnpolitik als Konjunkturpolitik. Diss. Frankfurt/M. 1929.

Adolf Weber, Allgemeine Volkswirtschaftslehre. München 1930.

Siegfried Wendt, Die methodischen Grundlagen der Lohntheorie. (Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, III. F. 82. Bd.) Jena 1932.

Deutsche Wirtschaftskunde, Berlin 1930.

Frieda Wunderlich, Produktivität. Jena 1926.

Franz Zizek, Grundriß der Statistik. 2. Aufl. München 1923.

Otto v. Zwiedineck-Südenhorst, Art. Lohntheorie und Lohnpolitik im Hdw. d. St. 4. Aufl. Bd. VI, Jena 1925.

Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich. 1933 und 1934.
Statistik des Deutschen Reiches.
Wirtschaft und Statistik.
Tarifverträge der deutschen Textilindustrie.
Tarifsammlungen und Veröffentlichungen des Arbeitgeberverbandes der deutschen Textilindustrie.
Der Arbeitgeber.
Frankfurter Volksblatt.
Deutsche Allgemeine Zeitung.
Frankfurter Zeitung.
Verschiedene sonstige Tageszeitungen und Zeitschriften.

Lebenslauf

Am 5. Januar 1911 wurde ich, Fritz Bütterlin, als erstes Kind des Dipl.-Ing. Paul Bütterlin, in Eupen (Belgien) geboren. Meine Jugendzeit verbrachte ich in Neustadt a. T. (Böhmen), Graz und Bietigheim (Württ.), wo ich jeweils auch die Volksschule besuchte. Nach dem Besuch des humanistischen Gymnasiums in Ludwigsburg und der Ablegung der Reifeprüfung im Frühjahr 1930 praktizierte ich ein Jahr lang im Betrieb und im kaufmännischen Büro eines größeren Textilunternehmens. Im Frühjahr 1931 bezog ich die Universität in Tübingen, die ich nach drei Semestern verließ, um nach einem Studium von weiteren drei Semestern an der Universität Frankfurt a. M. im Juni 1934 die kaufmännische Diplomprüfung abzulegen. Nach weiteren Studien und praktischer Betätigung legte ich am 21. Februar 1936 die mündliche Doktorprüfung in Frankfurt ab.

Ich bin deutscher Staatsangehöriger und arischer Abstammung.